

AE entre o ICP-ANACOM — Autoridade Nacional de Comunicações e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão e comparticipação voluntária nos encargos da negociação colectiva

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente acordo de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se ao ICP — Autoridade Nacional de Comunicações, adiante designado por ICP-ANACOM, entidade que exerce a actividade reguladora das comunicações electrónicas e sector postal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este acordo aplica-se em todo o território nacional e nas deslocações ao estrangeiro, com ressalva das normas específicas acordadas entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores em virtude destas deslocações.

3 — Para cumprimento do disposto no n.º 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 406 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O acordo vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período mínimo de 12 meses, de Janeiro a Dezembro de cada ano civil.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1 — O presente acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 32 meses após a sua entrada em vigor ou 32 meses após a renovação do período de vigência, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária, que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses de vigência.

2 — O processo de revisão obedece aos requisitos previstos na lei.

Cláusula 4.^a

Comparticipação voluntária nos encargos da negociação colectiva

Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais subscritoras do presente acordo, mas que a ele adiram, poderão contribuir com um montante de 0,75 % do seu vencimento base bruto, a título de comparticipação voluntária nos encargos da negociação do referido acordo a ser deduzido por ocasião do recebimento do 1.º vencimento, ou do recebimento dos subsídios de férias ou de Natal, do ano em que aderem, que será distribuído pelas associações

sindicais subscritoras, segundo o critério de representatividade das mesmas no ICP-ANACOM.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 5.^a

Deveres do ICP-ANACOM

1 — São deveres do ICP-ANACOM:

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

b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade, higiene e segurança;

c) Tratar os trabalhadores com correcção e urbanidade;

d) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta adequada às necessidades de formação, tendo em conta as disponibilidades orçamentais e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informação e esclarecimentos necessários;

f) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam, por actos ou omissões resultantes do exercício das respectivas funções;

g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, o solicite;

h) Emitir, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do contrato, certificados de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional;

i) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos nas suas organizações sindicais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos da lei;

j) Entregar um exemplar deste acordo a cada trabalhador e aos sindicatos subscritores;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores e suas organizações representativas devidamente autorizadas, salas para reuniões, locais e quadros para afixação de informações sindicais e outras de interesse para os trabalhadores;

l) Enviar às associações sindicais signatárias deste acordo e a pedido das mesmas o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores nos termos da lei da cobrança das cotizações sindicais;

m) Levantar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou colectivamente, que afecte ou possam vir a afectar significativamente a segurança e a eficiência que o ICP-ANACOM se obriga a prestar;

n) Atribuir, em princípio, a cada trabalhador funções compatíveis com as suas competências, nos termos da lei.

2 — São ainda deveres do ICP-ANACOM, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta

entidade, ou do próprio trabalhador em serviço do ICP-ANACOM e desde que previamente autorizado:

- a) Garantir a assistência judiciária ao trabalhador;
- b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere aos danos causados ao ICP-ANACOM ou a terceiros.

3 — O disposto no número anterior não se aplica aos casos de a viatura não estar a ser legitimamente utilizada, o condutor ter actuado com dolo ou negligência grave e, ainda, no caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao ICP-ANACOM:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador directa ou indirectamente, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- c) Baixar a categoria/grupo funcional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- e) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres gerais dos trabalhadores do ICP-ANACOM:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar as funções que lhe forem confiadas com zelo e diligência e contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, subordinados e demais trabalhadores do ICP-ANACOM, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com esta entidade;
- d) Cumprir e fazer cumprir as ordens relativas à execução e disciplina do trabalho, emanadas dos superiores hierárquicos, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, materiais e equipamentos que lhe estejam confiados;
- f) Actuar no exercício das suas funções com isenção e independência;
- g) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, excepto quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;
- h) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas sobre salubridade, higiene e segurança;

j) Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que se verifiquem e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

k) Frequentar com assiduidade e aproveitamento os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e prestar ao ICP-ANACOM, por prazo a acordar entre as partes, não superior a três anos, os conhecimentos e técnicas adquiridos nesses cursos;

l) 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 solicite.

2 — Quando o trabalhador considere que as ordens referidas na alínea d) do número anterior se mostram contrárias aos seus direitos e garantias, pode solicitar a sua confirmação por escrito.

Cláusula 8.^a

Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

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

- a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adoptando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objectivos do ICP-ANACOM sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respectivas actividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhe forem apresentadas;
- f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma reservada.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

1 — Os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2 — No caso das reclamações ou exposições verbais, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3 — As reclamações, exposições e consultas serão devidamente apreciadas por quem tiver competência para tal, devendo ser apresentada resposta cujo prazo não deverá exceder os 30 dias úteis.

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

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

Cláusula 10.^a

Incompatibilidades

O pessoal do ICP-ANACOM não pode prestar trabalho ou outros serviços, remunerados ou não, a empresas sujeitas à sua supervisão ou outras cuja actividade colida com as atribuições e competências do ICP-ANACOM.

CAPÍTULO III

Grupos funcionais e carreiras profissionais

Cláusula 11.^a

Grupos funcionais, níveis de qualificação, carreiras profissionais e funções

Os grupos funcionais, os níveis de qualificação, as carreiras profissionais, a definição de funções e o respectivo enquadramento são os que constam do regulamento de carreiras que, como anexo I, faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO IV

Admissão de pessoal

Cláusula 12.^a

Princípios gerais de recrutamento e selecção

1 — A admissão de pessoal para o ICP-ANACOM far-se-á com subordinação aos seguintes princípios gerais:

a) Adequado cumprimento de um programa anual ou plurianual de recursos humanos;

b) Definição prévia do posto de trabalho a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequado às circunstâncias de cada caso;

c) Em igualdade de circunstâncias, o ICP-ANACOM recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento dos postos de trabalho, facultando aos trabalhadores o acesso profissional e evolução nas carreiras, de modo que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.

2 — As condições específicas de admissão são fixadas pelo conselho de administração.

Cláusula 13.^a

Formas de recrutamento e selecção

1 — O recrutamento efectua-se mediante concurso documental ou de prestação de provas, ou pela utilização conjunta dos dois processos.

2 — O preenchimento de funções que requeiram elevada especialização técnica ou um grau acentuado de confiança poderá efectuar-se através da escolha directa, tendo em atenção o currículo do trabalhador a admitir.

3 — Os procedimentos de selecção e recrutamento são definidos em ordem de serviço.

Cláusula 14.^a

Requisitos de admissão

São requisitos gerais de admissão os seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações literárias e ou experiência profissional adequada às funções do grupo funcional a integrar;
- c) Aptidão psicofísica para o desempenho das funções.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho

1 — A admissão no ICP-ANACOM efectua-se através da celebração de contrato de trabalho que constará de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o ICP-ANACOM e outro para o trabalhador, contendo os seguintes elementos:

- a) Identidade das partes;
- b) Grupo funcional e nível de enquadramento correspondentes à descrição de funções constante no regulamento de carreiras;
- c) Local de trabalho;
- d) Valor e periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
- e) Período normal de trabalho diário e semanal;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental nos termos da cláusula 17.^a;
- h) Data da celebração do contrato e data do início dos seus efeitos.

2 — A celebração do contrato de trabalho pressupõe a adesão do trabalhador a este acordo e à demais regulamentação interna do ICP-ANACOM, de que previamente lhe será dado conhecimento.

Cláusula 16.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — As disposições deste acordo são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.

2 — Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho no ICP-ANACOM.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as seguintes:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 150 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 210 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Nos contratos de trabalho a termo haverá, salvo acordo em contrário, um período experimental de 30 dias se o contrato tiver prazo igual ou superior a 6 meses e de 15 dias se o prazo do contrato tiver duração inferior a 6 meses.

3 — O disposto no n.º 1 não é aplicável se a celebração do contrato sem termo tiver sido precedida de contrato a termo, por um período superior ao do respectivo período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o ICP-ANACOM tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO V

Alteração da situação profissional

Cláusula 18.ª

Situações abrangidas

Para além de outros casos previstos neste acordo, a alteração da situação profissional pode verificar-se por evolução da carreira profissional, prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, mudança do grupo funcional, mudança do local de trabalho, exercício de funções de chefia e cedência de interesse público nos termos das disposições respectivas.

Cláusula 19.ª

Funções desempenhadas

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem, em princípio, as funções correspondentes ao grupo funcional em que estão integrados.

2 — A actividade inerente ao grupo funcional em que o trabalhador está integrado compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

3 — Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente as actividades compreendidas no mesmo grupo funcional ou as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.

4 — O ICP-ANACOM deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções referidas no número anterior quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

Cláusula 20.ª

Mobilidade funcional

1 — O ICP-ANACOM pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador e até ao limite de um ano de funções não compreendidas no seu grupo funcional, desde que não haja diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O exercício de funções superiores ao grupo funcional do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito ao ingresso nesse grupo, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções próprias do

seu grupo funcional logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.

3 — O exercício de funções diferentes das do grupo funcional cessará automaticamente com o decurso do prazo previsto no n.º 1, retomando o trabalhador as funções do seu grupo funcional, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o ICP-ANACOM.

4 — Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do n.º 1, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador, durante o período de exercício dessas funções, terá direito a um subsídio igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuída a posição salarial inicial desse grupo funcional, caso o seu vencimento seja inferior.

Cláusula 21.ª

Mudança de grupo funcional

1 — O trabalhador só pode ser colocado em grupo funcional diferente daquele para que foi contratado desde que obtido o seu acordo, excepto quando a mudança resulte de evolução profissional prevista no regulamento de carreiras que constitui o anexo I ao presente acordo ou quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Reclassificação;
- b) Recolocação;
- c) Reconversão.

2 — A reclassificação consiste na atribuição ao trabalhador de funções que integrem outro grupo funcional, decorrente da limitação ou incapacidade definitiva do mesmo para o desempenho das funções próprias do seu grupo funcional.

3 — A recolocação consiste na afectação transitória do trabalhador a posto de trabalho diferente, em razão da limitação temporária das suas aptidões profissionais.

4 — A reconversão consiste na alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador, em virtude da introdução de novas tecnologias, reorganização do trabalho, extinção ou redimensionamento dos serviços, com atribuição de novo grupo funcional.

Cláusula 22.ª

Cargos de direcção e chefia

1 — Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não fazem parte dos grupos profissionais, sendo a nomeação pelo conselho de administração, em comissão de serviço interna, a única forma prevista de provimento dos mesmos.

2 — A comissão de serviço tem a duração de três anos e considerar-se-á automaticamente renovada se, até 30 dias antes do seu termo, o conselho de administração ou o trabalhador investido no cargo não tiverem manifestado expressamente a intenção de a fazer cessar, salvo o disposto no número seguinte.

3 — A comissão de serviço poderá ser dada por finda durante a sua vigência, a todo o tempo, por deliberação do conselho de administração, tomada por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador investido no cargo.

4 — A cessação de funções de chefia, por qualquer das razões previstas nos n.ºs 2 e 3, determina o regresso do tra-

balhador às funções próprias do seu grupo funcional, com contagem do tempo de exercício daquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira profissional.

5 — Cada comissão de serviço completa conta como apreciação do mérito para efeitos de evolução na carreira profissional, quando essa evolução estiver dependente de contagem do tempo de serviço e de apreciação do mérito.

6 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, a cessação de funções de chefia produz os seguintes efeitos quanto à remuneração:

a) O trabalhador que tenha exercido funções de chefia durante três ou mais anos consecutivos mantém o direito à remuneração mínima do cargo desempenhado até que seja absorvida pela remuneração própria do seu grupo funcional;

b) O disposto na alínea anterior é aplicável no caso de cessação da comissão de serviço, por iniciativa do conselho de administração, antes de decorrido o prazo de três anos após a nomeação;

c) A cessação da comissão de serviço, a pedido do trabalhador, antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior, determina o regresso à remuneração própria do seu grupo funcional.

7 — O exercício de funções de chefia, em comissão de serviço, fica sujeito a acordo escrito assinado por ambas as partes e contendo as seguintes indicações:

a) Identificação dos outorgantes;

b) Cargo de chefia a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) Grupo funcional do trabalhador ou, não estando este vinculado ao ICP-ANACOM, o grupo funcional em que deve ser colocado na sequência da cessação da comissão de serviço, se no contrato de comissão de serviço tiver sido convencionado pelas partes que o trabalhador se manterá ao serviço do ICP-ANACOM após a cessação da comissão de serviço.

Cláusula 23.^a

Mobilidade

Os trabalhadores do ICP-ANACOM que sejam chamados a exercer funções, em regime de cedência de interesse público, ou outros, no Estado, incluindo os institutos públicos, nas autarquias locais e nas empresas públicas ou outras entidades, mantêm os direitos inerentes ao seu estatuto profissional nesta entidade, considerando-se todo o período de exercício de funções, nos termos da presente cláusula, como tempo de serviço prestado no ICP-ANACOM.

CAPÍTULO VI

Disciplina no trabalho

Cláusula 24.^a

Poder disciplinar

1 — O ICP-ANACOM tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pelo conselho de administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

3 — O poder disciplinar é regulado pelo disposto no Código do Trabalho e nas cláusulas seguintes.

4 — Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, através da instauração de processo disciplinar, que revestirá sempre forma escrita.

5 — O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontra, salvo para o arguido ou seu defensor, que não poderão divulgar o que dele conste.

Cláusula 25.^a

Gradação de sanções

Para efeitos de gradação das sanções disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar do ICP-ANACOM, às demais circunstâncias relevantes e às previstas nos artigos seguintes.

Cláusula 26.^a

Circunstâncias atenuantes

São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

a) A confissão espontânea;

b) O bom comportamento anterior;

c) A dedicação e zelo pelo serviço;

d) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

Cláusula 27.^a

Circunstâncias agravantes

São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

a) A premeditação;

b) A reincidência;

c) O aliciamento ou conluio de terceiros à sua prática;

d) A acumulação de infracções.

Cláusula 28.^a

Reclamação

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

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

3 — A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias, findos os quais, sem que haja decisão, se considerará a reclamação como indeferida.

Cláusula 29.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se o trabalha-

dor, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção pecuniária ou a de suspensão de trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Do modo de prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Competência do ICP-ANACOM

1 — Dentro dos limites da lei, do contrato de trabalho e das normas do presente acordo, compete ao ICP-ANACOM fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — O conselho de administração, sempre que as condições de trabalho o justifiquem, poderá elaborar, dentro dos limites fixados no número anterior, os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina de trabalho.

3 — O conteúdo dos regulamentos referidos no número anterior será publicitado pelo ICP-ANACOM, de forma que os trabalhadores possam a todo o tempo tomar deles inteiro conhecimento, os quais serão elaborados após audição dos sindicatos subscritores, nos termos da lei.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 31.^a

Local de trabalho

Considera-se local habitual de trabalho não apenas aquele em que este é materialmente executado, mas ainda a localidade em que se situem as instalações do ICP-ANACOM, onde o trabalhador exerça funções com carácter de predominância e regularidade.

Cláusula 32.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — O ICP-ANACOM, salvo acordo expresso, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial do serviço onde aquele desempenhar funções.

2 — As despesas directamente impostas pela transferência são suportadas pelo ICP-ANACOM.

Cláusula 33.^a

Deslocação em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2 — O pessoal em regime de deslocação em serviço tem direito a ajuda de custo nas condições e montantes mínimos

estabelecidos no anexo III ao presente acordo e sem prejuízo dos montantes e condições previstos no regulamento de deslocações aprovado pelo conselho de administração e que em cada momento se encontra em vigor.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho

Cláusula 34.^a

Duração semanal de trabalho

1 — A duração normal do trabalho semanal no ICP-ANACOM é de 36 horas, exceptuando os serviços operacionais de monitorização e intervenção, para os quais é de 40 horas.

2 — Sempre que as características de penosidade e perigosidade decorrentes da actividade exercida o justifiquem, podem ser fixados regimes de duração semanal inferiores aos previstos no número anterior.

3 — A duração efectiva do trabalho semanal no regime de turnos é apurada pela média do ciclo horário.

Cláusula 35.^a

Duração diária do trabalho

1 — O período normal de trabalho diário é de sete horas e doze minutos ou oito horas, consoante a duração semanal seja, respectivamente, de 36 ou 40 horas.

2 — Os limites referidos no número anterior não são aplicáveis nos casos de horários flexíveis, de trabalho em regime de turnos, de horários concentrados e horários em regime de adaptabilidade.

Cláusula 36.^a

Semana de trabalho e descanso semanal

1 — A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.

2 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que, nas situações de horário regular, coincidem com o domingo e o sábado, respectivamente.

3 — Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado.

Cláusula 37.^a

Intervalos de descanso e repouso

1 — Sem prejuízo do disposto nos regimes de horário flexível, jornada contínua e trabalho por turnos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, destinado ou não a refeição, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Entre dois períodos normais de trabalho diários consecutivos há um período de repouso de duração não inferior a doze horas.

SUBSECÇÃO II

Período de funcionamento e horário de trabalho

Cláusula 38.^a**Período de funcionamento**

O período normal de funcionamento dos serviços do ICP-ANACOM será fixado pelo conselho de administração, sem prejuízo do período normal de trabalho fixado nas cláusulas 34.^a e 35.^a

Cláusula 39.^a**Horário de trabalho**

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

2 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo, compete ao ICP-ANACOM estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3 — Cumprindo o formalismo legal, a alteração do horário atribuído a um trabalhador, salvo razões imperiosas de serviço, deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.

4 — Na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço, poderá o ICP-ANACOM adoptar uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades:

a) Horário regular — aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário flexível — aquele que, com fixação de período de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída;

c) Horário desfasado — aquele que, mantendo embora inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer serviço a serviço ou por determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidades de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída;

d) Jornada contínua — horário que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, com um intervalo não superior a trinta minutos durante o qual o trabalhador se mantém no local de trabalho ou próximo dele, para poder prestar trabalho, se necessário, que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho;

e) Trabalho em regime de turnos — aquele em que por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, em obediência, designadamente, às seguintes regras:

Os turnos são rotativos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;

Não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

As interrupções destinadas a repouso ou refeição quando não superiores a trinta minutos consideram-se incluídas no período de trabalho;

O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada ciclo horário;

A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;

f) Horário irregular — aquele em que os trabalhadores se obrigam a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;

g) Horário concentrado — aquele em que:

O tempo de trabalho é distribuído por menos de cinco dias seguidos;

O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite de quatro horas diárias;

A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapassa a duração prevista no n.º 1 da cláusula 41.^a aferida por períodos de 12 meses;

O tempo de descanso é preestabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados no parágrafo precedente desde que previamente acordado com o trabalhador;

h) Horário em regime de adaptabilidade — aquele em que, nos termos da lei, o período normal de trabalho é definido em termos médios, num período de referência de 12 meses, podendo o limite diário de trabalho ser aumentado até 4 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, e 40 horas num período de 2 meses, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

Cláusula 40.^a**Horários específicos**

1 — Aos trabalhadores-estudantes podem ser fixados, nos termos da lei, horários de trabalho adequados à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — O conselho de administração pode, a requerimento dos interessados, autorizar a prática de outros horários específicos, como o regime de trabalho a meio tempo ou outros regimes de trabalho a tempo parcial, ou ainda a prestação de trabalho domiciliário ou de teletrabalho, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas o justifiquem e nomeadamente aos:

Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

Cláusula 41.^a**Registo de assiduidade e pontualidade**

O ICP-ANACOM procederá ao registo de assiduidade e pontualidade do seu pessoal, podendo, para o efeito, utilizar os meios que entender por mais adequados.

Cláusula 42.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores providos em cargos de chefia, ou que exerçam funções de confiança ou de inspecção ou fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos, poderão ser isentos de horário de trabalho, desde que dêem o seu acordo.

2 — Poderão igualmente ser isentos de horários de trabalho os trabalhadores que executem trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nem dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar e aos feriados obrigatórios.

4 — No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a retribuição especial respectiva, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

5 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção poderão renunciar à retribuição especial referida no parágrafo precedente.

SUBSECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 43.^a**Noção**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que, por determinação superior, for prestado:

a) Fora do período normal de trabalho diário;

b) Nos casos de horário flexível, para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado em cada um dos períodos de aferição ou fora do período de funcionamento normal de serviço.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando o mesmo, apurado em média mensal, ultrapassar o número de horas estabelecido no n.º 4 da cláusula 42.^a como base de cálculo do valor do subsídio de isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

Cláusula 44.^a**Casos em que é permitida a prestação de trabalho suplementar**

1 — Só é admitida a prestação de trabalho suplementar quando as necessidades do serviço imperiosamente o exigirem em virtude da acumulação anormal de trabalho, da urgência na realização de tarefas especiais, em caso de

força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o normal funcionamento do ICP-ANACOM.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, os trabalhadores não podem recusar-se ao cumprimento de trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores estão dispensados de prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis, nomeadamente relacionados com as condições particulares de deficiência de que sejam portadores, a situação de gravidez e a guarda de filhos com idade inferior a 12 meses ou que, sendo portadores de deficiência, careçam de acompanhamento do progenitor.

Cláusula 45.^a**Número máximo de horas de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, aos seguintes limites:

200 horas de trabalho por ano;

2 horas por dia normal de trabalho;

Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2 — Os limites fixados no número anterior podem, no entanto, ser ultrapassados:

a) Na prestação de trabalho em regime de turnos, quando ocorram faltas imprevisíveis de trabalhadores escalados e não seja possível a substituição imediata;

b) Quando ocorra caso de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o ICP-ANACOM.

Cláusula 46.^a**Compensação de trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado dá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Por acordo entre o ICP-ANACOM e o trabalhador o descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — O ICP-ANACOM obriga-se a assegurar as despesas com o transporte do trabalhador, nas situações em que, por motivo da prestação de trabalho suplementar, não haja possibilidade para utilização de transporte público colectivo.

6 — Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos, sempre que se verifique a prestação de trabalho

suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição suplementar.

7 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado, será remunerado em fracções mínimas de duas horas, excepto a fracção inicial que será de quatro horas, sendo o tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação do trabalho suplementar entre a sua residência e o local de trabalho e vice-versa considerado para contabilização das fracções mínimas e remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

8 — À prestação de trabalho normal que, por escala, recaia em dia feriado, será aplicável o regime remuneratório do trabalho suplementar prestado em dia feriado, podendo, por acordo entre o ICP-ANACOM e o trabalhador, ser esta remuneração e descanso compensatório respectivo substituídos pelo gozo de um dia de descanso compensatório.

SUBSECÇÃO IV

Trabalho nocturno

Cláusula 47.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % do valor hora a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

3 — Os trabalhadores são dispensados da prestação do trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para o nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

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

SUBSECÇÃO V

Regime de prevenção

Cláusula 48.^a

Regime de prevenção

1 — Entende-se por regime de prevenção aquele em que o trabalhador fica obrigado a estar contactável para ser chamado a intervir, por uma necessidade de serviço, em dia de descanso semanal ou feriado, ou no período compreendido entre o fim da prestação de trabalho diário e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

2 — Poderão ser sujeitos ao regime de prevenção os trabalhadores que exerçam funções nas áreas de fiscalização ou de monitorização e controlo do espectro e apoio às infra-estruturas tecnológicas. Os trabalhadores que efectivamente estarão sujeitos a este regime serão designados pelo ICP-ANACOM, sem prejuízo da sua dispensa por impedimento atendível do trabalhador.

3 — A escolha dos trabalhadores sujeitos a este regime poderá ser rotativa, não ficando o ICP-ANACOM obrigado a manter este regime relativamente a um ou mais trabalhadores.

4 — Os trabalhadores efectivamente sujeitos ao regime de prevenção terão direito, apenas e enquanto durar esse regime, a um subsídio de prevenção.

5 — Ocorrendo a chamada de um trabalhador em regime de prevenção para prestar trabalho, o trabalho respectivo ficará sujeito ao regime do trabalho suplementar, salvo tratando-se de chamada em dia útil de trabalhador isento de horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.^a

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

7 — Sempre que um trabalhador for chamado neste regime de prevenção, será compensado dos respectivos custos de transporte e de acordo com o constante no regulamento de deslocações em vigor.

Cláusula 49.^a

Chamada accidental

1 — Entende-se por chamada accidental a solicitação telefónica para prestação de trabalho que ocorra no período compreendido entre o fim do período normal de trabalho diário e o início do período de trabalho seguinte.

2 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de chamada accidental serão designados pelo ICP-ANACOM.

3 — O trabalhador que atenda a chamada e se desloque às instalações do ICP-ANACOM ou a qualquer local onde a sua prestação de trabalho se revele necessária terá direito a um abono pelo atendimento da chamada telefónica e pela disponibilidade na prestação da intervenção solicitada nos termos previstos na cláusula 74.^a

4 — Ocorrendo a chamada de um trabalhador no âmbito da chamada accidental para prestar trabalho, o trabalho respectivo ficará sujeito ao regime do trabalho suplementar, salvo tratando-se de chamada accidental em dia útil de trabalhador isento de horário de trabalho.

SECÇÃO IV

Férias, feriados, faltas e licenças sem retribuição

SUBSECÇÃO I

Férias e feriados

Cláusula 50.^a

Férias

1 — Aplica-se aos trabalhadores do ICP-ANACOM o regime jurídico das férias regulado pelas disposições legais

aplicáveis ao contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — O período anual de férias é de 25 dias úteis remunerados.

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

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

Cláusula 51.^a

Feriados

1 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a gozar os feriados legalmente obrigatórios, bem como a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

2 — Na área da Grande Lisboa, o feriado municipal será o correspondente ao da sede do ICP-ANACOM.

SUBSECÇÃO II

Faltas

Cláusula 52.^a

Definição

1 — Falta é a ausência do trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos de trabalho diário em falta.

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto, ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial, parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação aplicável;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, incluindo consultas, tratamentos ou exames médicos que não possam realizar-se fora do horário de trabalho, ou cumprimento de obrigações legais, designadamente comparência em tribunal, polícia ou organismos oficiais, desde que devidamente comprovadas;

f) As motivadas para prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 12 anos, nos termos da lei e deste acordo, até um limite máximo de 30 dias por ano:

i) Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

ii) O direito previsto na alínea f) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa;

iii) Para efeitos de justificação das faltas previstas na alínea f) o ICP-ANACOM pode exigir ao trabalhador:

Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

Em caso de hospitalização, o ICP-ANACOM pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, em caso de doença ou acidente, até 15 dias por ano:

i) Consideram-se integrados no agregado familiar do trabalhador o cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

ii) O direito previsto na alínea g) é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com mais de 12 anos, por decisão judicial ou administrativa;

iii) Para efeitos de justificação das faltas previstas na alínea g) o ICP-ANACOM pode exigir ao trabalhador:

Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva até aos limites dos créditos fixados no ARCT, bem como as dadas para a prática de actos necessários em comissões emergentes deste acordo;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

k) As dadas ao abrigo do regime legal de protecção à maternidade e paternidade e regulamentação respectiva aplicável ao contrato individual de trabalho;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as dadas por doação de sangue, a título gracioso, até um dia, e as dadas pela prática de actos inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário e pelo tempo necessário para acudir a situações de emergência.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados ao ICP-ANACOM, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, deverão ser comunicados no prazo de vinte e quatro horas a contar da data da sua verificação, salvo impossibilidade manifesta, caso em que a comunicação deverá ser feita logo que cessar o impedimento.

3 — O ICP-ANACOM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a)* Por motivo de doença, nos termos da cláusula 56.^a;
- b)* Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c)* As previstas na alínea *m)* do n.º 2 da cláusula 53.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, salvo determinação em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea *e)* do n.º 2 da cláusula 53.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 53.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 56.^a

Faltas por doença

1 — Determinam perda de remuneração as faltas dadas por motivo de doença quando o trabalhador tiver direito a subsídio nos termos do regime geral de segurança social, sem prejuízo do disposto em ordem de serviço.

2 — As faltas dadas por motivo de doença, pelos trabalhadores referidos no n.º 3 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto, é aplicável o regime dos números seguintes.

3 — O pagamento da remuneração, na situação de doença, é efectuado de acordo com as seguintes percentagens:

- a)* 100% durante os primeiros 30 dias;
- b)* 85% do 31.º ao 365.º dia;
- c)* 60% do 366.º ao 1095.º dia;
- d)* 37,5% do 1096.º dia em diante, até ficarem preenchidos os requisitos da aposentação.

4 — A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos no número anterior apenas é interrompida no caso da comparência ao serviço pelo menos durante 30 dias consecutivos, incluindo os dias de descanso e feriado.

5 — A aplicação do disposto no n.º 1, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, é suspensa se ele não comprovar através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.

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

- a)* A doença seja confirmada por junta médica convocada pelo ICP-ANACOM;
- b)* Essa doença o incapacite para o trabalho.

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

- a)* Tumores malignos;
- b)* Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
- c)* Cirrose hepática descompensada;
- d)* Reumatismo crónico com anquiloses ou deformações articulares importantes;
- e)* Paralisias por doença vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
- f)* Hepatite B;
- g)* Sida;
- h)* Tuberculose;
- i)* Paramiloidose.

8 — Os trabalhadores referidos no n.º 5 devem apresentar-se na junta médica referida, com a periodicidade que esta indicar.

9 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 desta cláusula não abrange as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidente de trabalho.

10 — As faltas por doença, dos trabalhadores referidos no n.º 2, designadamente no respeitante à comunicação, comprovação, permanência no domicílio e consequências de saída não autorizada, acompanhamento e confirmação da doença pelo ICP-ANACOM e regresso ao trabalho, serão objecto de regulamentação pelo conselho de administração.

Cláusula 57.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

SUBSECÇÃO III

Licença sem retribuição

Cláusula 58.^a**Licença sem retribuição**

1 — O ICP-ANACOM pode conceder, a pedido dos trabalhadores, licença sem retribuição até um ano, prorrogável nos mesmos termos.

2 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a licença sem retribuição desde que com a duração não inferior a 60 dias, para frequência de cursos de formação profissional, nos termos dos diplomas legalmente estabelecidos.

3 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade no ICP-ANACOM, com excepção da contagem do tempo para o efeito de aquisição de diuturnidades e de evolução na carreira profissional.

4 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias do ICP-ANACOM e dos trabalhadores, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição tem direito a férias, na proporção de dois dias úteis por cada mês completo de trabalho a prestar no ano de cessação da licença sem retribuição.

6 — O critério referido no número anterior é igualmente aplicável para determinação do valor do subsídio de Natal.

CAPÍTULO VIII

Retribuição e subsídiosCláusula 59.^a**Remuneração mínima mensal**

1 — As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas na tabela constante do anexo II ao presente acordo.

2 — Os níveis de remuneração dos trabalhadores providos em cargos de chefia constam de tabela salarial própria, igualmente incluída no anexo II.

3 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a remuneração horária normal (*RH*) é calculada através da fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo *RM* a remuneração mínima e *N* o número de horas correspondente à duração semanal de trabalho, com excepção dos serviços de monitorização e intervenção, que, embora tendo a duração normal de trabalho semanal de 40 horas, relevam para este efeito um valor de *N* igual a 36 horas.

4 — Excepcionam-se no disposto no número anterior os serviços de monitorização e intervenção que, embora tendo a duração normal de trabalho semanal de 40 horas, relevam para efeitos de cálculo de trabalho suplementar um valor de *N* = 36 horas.

Cláusula 60.^a**Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade, até ao limite máximo de seis diuturnidades.

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

3 — O montante recebido a título de diuturnidade considera-se incluído em *RM* para efeitos do cálculo da remuneração horária normal.

4 — O montante de cada diuturnidade é o constante do anexo III ao presente acordo.

Cláusula 61.^a**Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês em que, nos termos do número seguinte, seja devido o pagamento.

2 — O subsídio de férias é pago por inteiro conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um período de férias com a duração mínima de cinco dias úteis consecutivos.

3 — No ano da admissão ou de cessação, o subsídio de férias é calculado na proporção dos dias de férias a que tenha direito.

Cláusula 62.^a**Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal, de valor igual à retribuição do mês de Dezembro desse ano, que é pago conjuntamente com o vencimento do mês de Novembro.

2 — O valor deste subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 63.^a**Remuneração por trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pelo ICP-ANACOM.

4 — Sempre que o trabalhador preste trabalho nos termos do n.º 1, terá direito a um subsídio de refeição se o trabalho começado na parte da manhã se prolongar para além das 13 horas e a outro subsídio de refeição se se prolongar para além das 20 horas.

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1 — O pessoal em regime de trabalho por turnos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:

a) 25 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude entre as horas de início e termo do horário for igual ou superior a dezassete horas;

b) 19 % da remuneração mensal mínima, quando a amplitude referida na alínea anterior for inferior a dezassete horas.

2 — As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — Só há lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devida a remuneração.

4 — Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o pagamento do subsídio respectivo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Aos trabalhadores com mais de 10 anos de prestação de trabalho em regime de turnos, a cessação do pagamento do subsídio de turno será efectuada nos seguintes termos:

Redução de 25 % do subsídio na altura em que o trabalhador cessar o trabalho em regime de turnos;

Redução de mais 25 % após um ano da cessação da prestação de trabalho em regime de turnos;

Redução dos restantes 50 % no termo do ano subsequente.

Cláusula 65.^a

Subsídio de refeição

1 — O ICP-ANACOM paga um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, no montante constante do anexo III ao presente acordo.

2 — Nos casos em que, no decorrer de acções de formação, o ICP-ANACOM forneça a refeição em espécie, não haverá lugar à liquidação da quantia referida no número precedente, salvo por razões atendíveis e antecipadamente justificadas.

3 — Para efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo aquele em que o serviço prestado tiver a duração superior a três horas e trinta minutos.

4 — Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido pagamento do subsídio de refeição.

Cláusula 66.^a

Subsídio de pequeno-almoço

O ICP-ANACOM pagará um subsídio de pequeno-almoço sempre que o trabalhador iniciar a sua actividade normal entre as 0 e as 8 horas.

Cláusula 67.^a

Abonos para falhas

Aos trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento são devidos os abonos para falhas de acordo com os valores fixados no anexo III, sem prejuízo da sua actualização pelo conselho de administração sempre que isso se justifique.

Cláusula 68.^a

Subsídio de atendimento ao público

1 — Os trabalhadores com funções de atendimento ao público têm direito a um subsídio de atendimento por dia de trabalho efectivamente prestado nessas funções, no valor fixado no anexo III ao presente acordo.

2 — O subsídio mencionado no número anterior não será devido quando o trabalhador se encontrar em serviço externo, a exercer funções diferentes ou em acções de formação.

Cláusula 69.^a

Subsídio de ama e infantário

1 — O subsídio de ama e infantário será atribuído nos casos em que os filhos dos trabalhadores recorram aos serviços de amas ou de infantário, após perfazerem os 3 meses de idade e enquanto não ingressarem no ensino básico, nos termos a fixar em ordem de serviço aprovada pelo conselho de administração.

2 — O subsídio no montante fixado no anexo III a este acordo será pago mensalmente e incluído no processamento do vencimento do trabalhador.

3 — Quando as despesas de ama ou de infantário não atingirem o valor fixado para o respectivo subsídio, este será de valor igual ao que consta dos recibos.

Cláusula 70.^a

Subsídio de estudo e de educação especial

1 — O subsídio de estudo, atribuído em função dos escalões de ensino e de acordo com os montantes previstos no anexo III a este acordo, será pago anualmente no mês de Setembro, aos trabalhadores e seus descendentes que se encontrem matriculados em estabelecimentos de ensino públicos ou privados.

2 — O subsídio de estudo será atribuído aos descendentes dos trabalhadores desde que estes reúnam condições para a percepção do abono de família.

3 — O subsídio de estudo será igualmente atribuído aos trabalhadores desde que a frequência do curso concorra para o aumento do seu grau académico e registem aproveitamento escolar.

4 — O subsídio de educação especial será atribuído aos descendentes dos trabalhadores que se encontrem matriculados em estabelecimentos de ensino especial públicos ou privados. Este subsídio terá um escalão único e será pago anualmente no mês de Setembro.

5 — O pagamento dos subsídios referidos nos números anteriores será efectuado mediante a apresentação do documento comprovativo.

Cláusula 71.^a

Subsídio de apoio à família

1 — O subsídio de apoio à família, e de acordo com os montantes previstos no anexo III a este acordo, será pago anualmente no mês de Setembro, aos descendentes dos trabalhadores que se encontrem inscritos nas actividades de enriquecimento curricular do ensino pré-escolar, de 1.º e 2.º ciclos do ensino básico promovidas pelas seguintes entidades:

- a) Autarquias locais;
- b) Associações de pais e de encarregados de educação;
- c) Instituições particulares de solidariedade social (IPSS);
- d) Agrupamentos de escolas;
- e) Instituições particulares de ensino.

2 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 69.^a

3 — O pagamento do subsídio referido nesta cláusula será efectuado mediante a apresentação do documento comprovativo da despesa.

Cláusula 72.^a

Subsídio especial de função

1 — O exercício de tarefas de coordenação de grupo ou equipa, de elevada especialização ou outras, desde que não compreendidas no grupo funcional do trabalhador a quem sejam atribuídas, poderá dar lugar à atribuição de um subsídio especial de função que acrescerá à remuneração do seu grupo funcional, de valor a fixar pelo conselho de administração.

2 — O exercício da função de secretariado poderá dar lugar ao pagamento de um subsídio que acrescerá à remuneração do grupo funcional dos trabalhadores que as desempenharem, de valor a fixar pelo conselho de administração.

3 — O pagamento dos subsídios referidos nos números anteriores apenas é devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho daquelas tarefas.

Cláusula 73.^a

Subsídio de prevenção

O subsídio de prevenção devido nos termos da cláusula 48.^a corresponde ao valor fixado no anexo III por cada dia de sujeição efectiva ao regime de prevenção, sendo excluído da remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 74.^a

Abono por chamada accidental

Por cada chamada accidental e deslocação para prestação de trabalho na sequência dessa chamada será liquidado um abono corresponde ao valor fixado no anexo III, sendo o mesmo, ainda que eventualmente regular, excluído da remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 75.^a

Prémio de produtividade

1 — O ICP-ANACOM atribuirá anualmente um prémio de produtividade em função do desempenho, cumprimento

dos objectivos e assiduidade, de acordo com regras e mecanismos de reclamação interna predefinidos, elaborados após audição dos sindicatos, estando estes prémios condicionados à disponibilidade orçamental.

2 — Atribuirá ainda, nos meses em que o trabalhador complete 15 e 30 anos de serviço efectivo no ICP-ANACOM, um prémio de antiguidade, correspondente a um mês de vencimento.

3 — Para efeitos do número anterior, entende-se por tempo de serviço efectivo o contado desde a data de início de exercício de funções, independentemente da natureza do vínculo.

Cláusula 76.^a

Pagamento da retribuição

1 — A retribuição é colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês, podendo escalonar o pagamento por sectores ou serviços.

2 — O ICP-ANACOM efectua o pagamento da retribuição por meio de transferência ou de cheque bancário.

3 — Até à data referida no n.º 1, o ICP-ANACOM entrega a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da remuneração base, das remunerações relativas a trabalho suplementar, diuturnidades e qualquer outra prestação, bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 77.^a

Remissão

A suspensão do contrato de trabalho é regulada pelas normas respectivas aplicáveis ao contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 78.^a

Remissão

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é aplicável o regime da cessação do contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO XI

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 79.^a

Regimes de segurança social

Os trabalhadores do ICP-ANACOM ficam abrangidos pelos seguintes regimes de segurança social:

a) Os trabalhadores a que se refere o n.º 3 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto,

mantêm o regime de segurança social de que beneficiavam à data da integração e que abrange a inscrição na Caixa Geral de Aposentações e no Montepio dos Servidores do Estado e das regalias por estes concedidas;

b) Os restantes trabalhadores beneficiam do regime geral da segurança social.

Cláusula 80.^a

Benefícios complementares

1 — O ICP-ANACOM poderá instituir, em benefício dos seus trabalhadores, esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2 — A instituição dos benefícios referidos no número anterior tem como primeiro objectivo a uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, independentemente da sua proveniência.

Cláusula 81.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, vítimas de acidente em serviço ou que padeçam de doença profissional, permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior, quando ocorra incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, o ICP-ANACOM garante, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhes seria devida se não tivessem sido afectados pela incapacidade, incluindo o subsídio de refeição.

3 — O ICP-ANACOM poderá garantir, por contrato de seguro, a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO XII

Higiene, segurança e medicina no trabalho

Cláusula 82.^a

Higiene e segurança

1 — O ICP-ANACOM assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A segurança no ICP-ANACOM tem como objectivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — É dever de todos os trabalhadores do ICP-ANACOM participarem na função de segurança, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes no trabalho.

4 — É criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída por representantes do ICP-ANACOM e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer pela própria comissão.

Cláusula 83.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores do ICP-ANACOM ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de carácter preventivo, quando para isso forem convocados.

CAPÍTULO XIII

Exercício da acção sindical

Cláusula 84.^a

Actividade sindical

1 — A actividade sindical é regulada em termos da lei, salvo o disposto nos números seguintes

2 — Quando, por motivos que o ICP-ANACOM considere especialmente atendíveis, os delegados, no exercício da sua actividade sindical, tiverem de exceder os créditos de horas legalmente previstos, poderá o referido excesso ser considerado como ausência justificada, até ao máximo de doze horas por ano.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 85.^a

Constituição e composição

1 — As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por três representantes dos sindicatos subscritores da mesma e de igual número de representantes do ICP-ANACOM.

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

3 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar por um técnico, o qual não terá direito a voto.

4 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra, no prazo de 30 dias a partir da data da publicação deste acordo, a identificação dos seus efectivos e suplentes

Cláusula 86.^a

Mandato

Os mandatos dos representantes dos sindicatos e do ICP-ANACOM terão a duração da vigência do presente acordo, podendo no entanto ser revogado em qualquer momento pelas entidades representadas.

Cláusula 87.^a

Competências

São atribuições da comissão paritária:

- Interpretar e integrar as cláusulas do presente acordo;
- Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente acordo ou lhe venham a ser fixadas por acordo das partes.

Cláusula 88.^a

Funcionamento

1 — A comissão reunirá, em princípio, com periodicidade semestral, podendo este período ser antecipado ou prorrogado por acordo entre as partes.

2 — Os pedidos de reunião deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com a 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.

Cláusula 89.^a

Deliberações

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

2 — As deliberações, tomadas por unanimidade, consideram-se parte integrante do presente acordo e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos e desde que os representantes do ICP-ANACOM se encontrem devidamente mandatados, para tomar especificamente essa deliberação, pelo conselho de administração.

3 — As deliberações conterão obrigatoriamente a data de início de produção de efeitos.

4 — De cada reunião será lavrada acta, a qual será assinada por todos os presentes.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 90.^a

Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo substitui integralmente o acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2005, com as alterações aos anexos II e III publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, e é considerado globalmente mais favorável que o referido acordo.

Cláusula 91.^a

Regulamento de carreiras

O regulamento de carreiras constante ao anexo I ao presente acordo vigorará até à sua substituição por regulamento acordado entre as partes, o que se poderá verificar antes do termo de vigência deste acordo.

Lisboa, 16 de Junho de 2009.

Pelo ICP — Autoridade Nacional de Comunicações:

Maria Margarida Marques Miranda Ribeiro de Frias, mandatária.

Fernando Manuel Carreiras, mandatário.

Ana Margarida Dourado Eusébio Sampaio da Nóvoa, mandatária.

Maria João Borges Conceição Ramos dos Santos Oliveira, mandatária.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Manuel Matias Ferreira da Silva, mandatário.
Ilídio Salgado Marçal, mandatário.

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

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, mandatário.
Paulo Jorge Borges Miguel, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Conceitos

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

a) «Nível de qualificação» o conjunto de competências, conhecimentos, aptidões e habilitações de nível equivalente, exigidos para se pertencer a um determinado grupo funcional;

b) «Função» o conjunto de tarefas de idêntica natureza e nível de qualificação, que definem a identidade funcional de uma ou mais funções correspondentes às respectivas das monografias;

c) «Grupo funcional» a qualificação que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do trabalhador, em correspondência com as funções atribuídas e que definem o objecto da prestação de trabalho, que se traduz em consultor principal (CSP), consultor (CST), técnico superior (TSP), técnico especialista (TES), assistente administrativo (ASA) e auxiliar administrativo (AXA);

d) «Evolução profissional» o acesso a novo grupo funcional, com alteração de conteúdo funcional e acréscimo de responsabilidade;

e) «Carreira profissional» a sucessão de níveis aos quais corresponde uma progressão salarial dentro de cada grupo funcional;

f) «Nível de progressão» a progressão numa carreira, onde se enquadra um conjunto de funções com padrões de complexidade e responsabilidade semelhantes, a que corresponde um determinado salário, integrado no respectivo leque salarial;

g) «Critérios de evolução» o conjunto mínimo de exigências estabelecidas a possuir pelos titulares para proceder a uma mudança de função para outro grupo funcional;

h) «Critérios de ingresso no grupo funcional» o conjunto mínimo de exigências para o ingresso no grupo funcional;

i) «Critérios de progressão» o conjunto mínimo de exigências estabelecidas a possuir pelos titulares de uma determinada função, para passagem a nível de progressão superior, sem alteração de conteúdo funcional e de acréscimo de responsabilidade, dependente exclusivamente dos resultados da avaliação do desempenho;

j) «Cargos de direcção e chefia» o conjunto de responsabilidades cujo conteúdo funcional se caracteriza por ser predominantemente de direcção, planeamento, organização, supervisão e controlo, responsabilidades essas atribuídas por nomeação do conselho de administração, sendo os cargos exercidos em regime de comissão de serviço;

k) Critérios de nomeação» o conjunto de requisitos que fundamentam a nomeação pelo conselho de administração.

Cláusula 2.^a

Condições gerais de ingresso

1 — A mudança de grupo funcional deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Actualização de competências, frequência de formações específicas adequadas à mudança de grupo funcional e experiência profissional;

b) Existência de posição em aberto para o respectivo nível de carreira e de inerente disponibilidade orçamental;

c) Proposta escrita pelo director responsável ao conselho de administração, contendo os argumentos justificativos para a mudança do grupo funcional;

d) Aprovação do conselho de administração.

2 — As mudanças de grupo funcional deverão ser objecto de proposta a submeter à aprovação do conselho de administração e deverão obedecer aos termos estabelecidos na cláusula 5.^a, bem como aos requisitos identificados no capítulo II deste anexo.

Cláusula 3.^a

Acesso

1 — Para os efeitos estabelecidos neste regulamento, considera-se:

a) «Evolução profissional» o acesso a novo grupo funcional, com alteração de conteúdo funcional e acréscimo de responsabilidade.

b) «Acesso a níveis de progressão» a progressão no grupo funcional dependente exclusivamente dos resultados da avaliação do desempenho.

Cláusula 4.^a

Normas de evolução profissional

1 — São condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos funcionais a detenção das habilitações académicas, conhecimentos técnico-profissionais, tempo de experiência profissional, competências exigidas e resultado da avaliação do desempenho.

2 — O ingresso aos grupos funcionais, através da evolução na carreira, deverá obedecer aos termos estabelecidos na cláusula 5.^a, aos requisitos identificados no capítulo II deste anexo e condicionado à existência de posição em aberto.

3 — A existência de posição em aberto é determinada pelo conselho de administração do ICP-ANACOM, de acordo com a política de planeamento e gestão definida.

4 — O ingresso num grupo funcional (através de admissão ou evolução profissional), deverá ocorrer pelo ní-

vel de carreira mais baixo, salvaguardando as seguintes situações:

a) O ingresso poderá verificar-se para nível superior atendendo à experiência profissional, às competências demonstradas, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos;

b) As habilitações académicas específicas de ingresso nos níveis de qualificação e ou grupos funcionais previstos poderão ser supridas por formações específicas adequadas à mudança de grupo funcional, por competências demonstradas ou pela experiência profissional adequada às funções a desempenhar;

c) A posse por parte de qualquer trabalhador do ICP-ANACOM de grau superior ao exigido pela função desempenhada nas atribuições referentes às habilitações académicas, conhecimentos técnico-profissionais, competências e ou tempo de experiência não dá acesso automático à integração em grupo funcional superior.

5 — Em casos devidamente justificados, o conselho de administração poderá autorizar condições e requisitos diferentes dos supra-identificados.

Cláusula 5.^a

Normas de progressão na carreira profissional

1 — Entende-se por progressão na carreira profissional a passagem ao respectivo nível superior, sem alteração de conteúdo funcional e sem acréscimo de responsabilidade, dependente dos resultados da avaliação do desempenho e nos termos definidos nos pontos seguintes.

2 — As progressões poderão ser de três tipos:

a) Progressão de periodicidade regular — beneficiarão da subida de um nível na carreira profissional, dentro do mesmo grupo funcional, os trabalhadores que, em três anos consecutivos, tenham tido uma notação de avaliação do desempenho cuja média seja superior a 3 e que, no último ano da avaliação, não exista notação inferior a 3;

i) De forma a salvaguardar a possibilidade de acesso a nível superior por parte dos trabalhadores que não tenham reunido os requisitos para progredir no ano anterior, poderão os mesmos ser elegíveis no ano seguinte desde que a média da notação no período de avaliação seja superior a 3 e que, no último ano da avaliação, não exista notação inferior a 3;

ii) Considera-se para todos os efeitos que o período de avaliação para as progressões do tipo regular é de três anos;

b) Progressão extraordinária — beneficiarão da subida antecipada de um ou mais níveis na carreira profissional, dentro do mesmo grupo funcional, aqueles trabalhadores que, em dois anos consecutivos, tenham uma notação de avaliação do desempenho superior a 4,5;

c) Progressão excepcional — os trabalhadores poderão ainda progredir, excepcionalmente, mais de um nível de carreira profissional, dentro do mesmo grupo funcional, ou ascender verticalmente a um grupo funcional de nível superior, desde que tenham obtido:

i) Uma notação de avaliação do desempenho 5; e

ii) Competências complementares necessárias para o novo nível salarial, implicando, ou não, mudança de grupo funcional.

3 — No caso da existência de restrição orçamental que não permita a promoção, nos termos definidos nos números anteriores, de todos os trabalhadores que reúnam os requisitos necessários, deverão adoptar-se os seguintes critérios:

- i) Dar prioridade aos trabalhadores com notação superior;
- ii) Verificando-se a existência de notas de igual valor prevalecerá a antiguidade no ICP-ANACOM.

4 — Em casos devidamente justificados, o conselho de administração poderá autorizar condições e requisitos diferentes dos supra-identificados.

Cláusula 6.^a

Cargos de direcção e chefia

Os cargos de direcção e chefia correspondem a um conjunto de responsabilidades cujo conteúdo funcional se caracteriza por ser predominantemente de direcção, coordenação, planeamento, organização, supervisão e controlo, responsabilidades essas atribuídas por nomeação do conselho de administração, sendo os cargos exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 7.^a

Exercício de funções em cargos de direcção e chefia

1 — No provimento de cargos de direcção e chefia, o conselho de administração deverá dar preferência aos trabalhadores que reúnam, entre outros, os seguintes requisitos:

- a) Possuírem, no mínimo, os conhecimentos académicos de referência exigidos ao desempenho do cargo de direcção e chefia para o qual são nomeados;
- b) Possuírem, no mínimo, os conhecimentos técnico-profissionais exigidos ao desempenho do cargo de direcção e chefia para o qual são nomeados;
- c) Possuírem, no mínimo, o tempo de experiência exigido ao desempenho do cargo de direcção e chefia;
- d) Estarem aptos a exercer as responsabilidades inerentes ao desempenho do cargo de direcção e chefia;
- e) Possuírem as competências adequadas para o cargo de direcção e chefia reveladas por processo de avaliação do desempenho.

2 — Nas situações que se entenda necessário ou conveniente, a nomeação poderá ocorrer mediante concurso interno ou externo composto por:

- a) Análise curricular; e ou
- b) Provas específicas ou de avaliação de competências; e ou
- c) Entrevistas.

4 — O exercício de funções em cargo de direcção e chefia não prejudica a possibilidade de o trabalhador em causa continuar a progredir na carreira técnica.

5 — Os cargos de direcção e chefia por nomeação conferem os direitos e benefícios complementares inerentes, apenas durante o período de tempo em que forem exercidos pelo trabalhador.

CAPÍTULO II

Níveis de qualificação

Cláusula 8.^a

Níveis de qualificação e grupos funcionais

Os grupos funcionais dos trabalhadores do ICP-ANACOM integram-se em níveis de qualificação, do modo seguinte:

- a) Quadros superiores: integra os grupos funcionais de consultor principal (CSP), consultor (CST) e técnico superior (TSP);
- b) Quadros médios: integra o grupo funcional de técnico especialista (TES);
- c) Profissionais qualificados: integra o grupo funcional de assistente administrativo (ASA);
- d) Profissionais semiquualificados: integra o grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA).

Cláusula 9.^a

Condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos funcionais

As condições gerais de ingresso, nos níveis de qualificação e nos grupos funcionais, são as seguintes:

- a) O ingresso efectua-se pelo nível de progressão mais baixo;
- b) O ingresso depende da existência das habilitações académicas, profissionais ou experiência profissional exigidas;
- c) O ingresso em grupo funcional de nível superior dependerá das habilitações académicas, da experiência profissional, do nível de responsabilidade e do grau de especialização requeridos;
- d) A aquisição superveniente de título académico não confere, por si só, direito de ingresso em nível superior e deverá ser avaliada, para tanto, a conexão da graduação obtida com a função em causa.

SECÇÃO I

Quadros superiores

Cláusula 10.^a

Grupos funcionais abrangidos

O nível de qualificação de quadro superior abrange os grupos funcionais de consultor principal (CSP), consultor (CST) e técnico superior (TSP).

SUBSECÇÃO I

Grupo funcional de consultor principal (CSP)

Cláusula 11.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de consultor principal (CSP) a posse do 1.º ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, o 3.º ciclo (doutoramento) ou 2.º ciclo (mestrado), reconhecido por entidade competente. As pós-graduações conferem créditos (ECTS) de acordo com o estabelecido no *European credits transfer and accumulation system*, ou seja, sistema europeu de acumulação e transferência de créditos.

2 — É também condição de ingresso neste grupo funcional um mínimo de 10 anos de experiência profissional adequada à função. O ingresso no grupo funcional de consultor principal (CSP) efectua-se pelo nível A12.

Cláusula 12.^a

Acesso

1 — O grupo funcional de consultor principal (CSP) desenvolve-se pelos seguintes níveis de progressão: A12, A11, A10, A09, A08, A07, A06, A05, A04, A03, A02 e A01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.^a

SUBSECÇÃO II

Grupo funcional de consultor (CST)

Cláusula 13.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de consultor (CST) a posse do 1.º ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, o 3.º ciclo (doutoramento) ou 2.º ciclo (mestrado), reconhecido por entidade competente. As pós-graduações conferem créditos (ECTS) de acordo com o estabelecido no *European credits transfer and accumulation system*, ou seja, sistema europeu de acumulação e transferência de créditos.

2 — É também condição de ingresso neste grupo funcional um mínimo de cinco anos de experiência profissional adequada à função. O ingresso no grupo funcional de consultor (CST) efectua-se pelo nível B12.

Cláusula 14.^a

Acesso

1 — O grupo funcional de consultor (CST) desenvolve-se pelos seguintes níveis de progressão: B12, B11, B10, B09, B08, B07, B06, B05, B04, B03, B02 e B01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.^a

SUBSECÇÃO III

Grupo funcional de técnico superior (TSP)

Cláusula 15.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de técnico superior (TSP) a posse do 1.º ciclo do ensino superior (licenciatura) ou, como condição preferencial, o 3.º ciclo (Doutoramento) ou 2.º ciclo (mestrado), reconhecido por entidade competente. As pós-graduações conferem créditos (ECTS) de acordo com o estabelecido no *European credits transfer and accumulation system*, ou seja, sistema europeu de acumulação e transferência de créditos.

2 — Para ingresso neste grupo funcional, não é requerida experiência profissional anterior. O ingresso no grupo funcional de técnico superior (TSP) efectua-se pelo nível C12.

Cláusula 16.^a

Acesso

1 — O grupo funcional de técnico superior (TSP) desenvolve-se pelos seguintes níveis de progressão: C12, C11, C10, C09, C08, C07, C06, C05, C04, C03, C02 e C01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.^a

SECÇÃO II

Quadros médios

Cláusula 17.^a

Grupos funcionais abrangidos

O nível de qualificação de quadro médio abrange o grupo funcional de técnico especialista (TES).

Cláusula 18.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no subgrupo funcional de técnico especialista (TES) a posse do 12.º ano — via profissionalizante, como condição preferencial, reconhecido por entidade competente.

2 — É também condição de ingresso neste grupo funcional experiência profissional adequada à função. O ingresso no grupo funcional de técnico especialista (TES) efectua-se pelo nível D12.

Cláusula 19.^a

Acesso

1 — O grupo funcional de técnico especialista (TES) desenvolve-se pelos seguintes níveis: D12, D11, D10, D09, D08, D07, D06, D05, D04, D03, D02 e D01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.^a

SECÇÃO III

Profissionais qualificados

Cláusula 20.^a

Grupos funcionais abrangidos

O nível de qualificação de qualificados abrange o grupo funcional assistente administrativo (ASA).

Cláusula 21.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de assistente administrativo (ASA) a posse do 12.º ano de escolaridade, reconhecido por entidade competente.

2 — Para ingresso neste grupo funcional, não é requerida experiência profissional anterior. O ingresso no grupo funcional de assistente administrativo (TES) efectua-se pelo nível E12.

Cláusula 22.^a

Acesso

1 — O grupo funcional de assistente administrativo (ASA) desenvolve-se pelos seguintes níveis: E12, E11, E10, E09, E08, E07, E06, E05, E04, E03, E02 e E01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.^a

SECÇÃO IV

Profissionais semiqualeificados

Cláusula 23.^a

Grupos funcionais abrangidos

O nível de qualificação de semiqualeificados abrange o grupo funcional auxiliar administrativos (AXA).

Cláusula 24.^a

Ingresso

1 — São condições de ingresso no grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA) o 9.º ano ou, como condição preferencial, o 12.º ano de escolaridade, reconhecido por entidade competente.

2 — O ingresso no grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA) efectua-se pelo nível F12.

Cláusula 25.^a

Acesso

1 — O grupo funcional de auxiliar administrativo (AXA) desenvolve-se pelos seguintes níveis: F12, F11, F10, F09, F08, F07, F06, F05, F04, F03, F02 e F01.

2 — O acesso aos níveis subsequentes ficará exclusivamente dependente dos resultados da avaliação do desempenho e de acordo com o disposto na cláusula 5.^a

Cláusula 26.^a

Regime de transição

Considera-se regime de transição o período entre 1 de Janeiro de 2009 e 31 de Dezembro de 2011.

Na fase de transição, para efeitos da aplicação das normas de progressão na carreira profissional estabelecidas na cláusula 5.^a, deverão ser consideradas as notações de avaliação do desempenho atribuídas nos anos de 2006, 2007 e 2008.

No posicionamento dos trabalhadores nas novas categorias profissionais e na nova tabela salarial, deverão ser tidos em conta:

i) As actuais categorias profissionais e os respectivos vencimentos;

ii) Os requisitos de acesso aos grupos funcionais e os respectivos conteúdos das monografias de função;

iii) Os trabalhadores que, no período de transição, cumpram os requisitos para progressão ao abrigo da cláusula 4.^a do anexo I do ARCT anterior, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de

2005, pelo tempo de permanência na respectiva categoria profissional, serão promovidos no âmbito das progressões do tipo regular, desde que registem notação de avaliação do desempenho cuja média seja superior a 3, logo que completado o tempo de permanência no nível anterior;

iv) Os trabalhadores que, à data de entrada em vigor deste acordo, se encontrem posicionados nas categorias de topo dos respectivos grupos profissionais e ou em categorias de nomeação serão promovidos para o nível de progressão imediatamente superior, considerando o tempo de permanência exigido na categoria imediatamente anterior e desde que registem notação de avaliação do desempenho cuja média seja superior a 3;

v) No período de transição, os trabalhadores que, pela primeira vez, reunirem os requisitos para a progressão do tipo regular serão posicionados na tabela salarial de transição constante do anexo X, que corresponda ao que resultaria da progressão por aplicação da tabela constante do anexo Y, acrescido de 50% da diferença entre o valor que resultaria da progressão por aplicação da tabela actual (anexo Z) e o valor que resultaria por aplicação da tabela constante do anexo Y, em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO I

Definição de níveis de qualificação e grupos funcionais

Níveis de qualificação e grupos funcionais

A integração dos grupos funcionais nos níveis de qualificação tem como base a sua diferenciação em termos de conteúdo funcional. Deste modo, e mediante a análise da realidade do ICP-ANACOM e das atribuições de cada função, identificam-se cinco grupos funcionais, nomeadamente:

Definição de funções

Quadro superior

Trabalhador que desempenha funções de nível superior para as quais tem habilitação académica e profissional adequada. Consoante a sua qualificação e conteúdo funcional, encontra-se integrado nas faixas de consultor principal (CSP), consultor (CST) e técnico superior (TSP).

Consultor principal. — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por um grau de elevada complexidade, nomeadamente de estudo, prospecção, planeamento, concepção, adaptação e controlo de métodos e técnicas, de âmbito especializado ou geral, envolvendo responsabilidade superior e não sujeita a revisão técnica apenas condicionada à política e objectivos globais, requerendo, para além de uma elevada preparação específica, um mínimo de 10 anos de experiência profissional adequada à função. Poderá ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho.

Consultor. — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por um grau de elevada complexidade, nomeadamente de estudo, prospecção, planeamento, concepção, adaptação e controlo de métodos e técnicas, de âmbito especializado ou geral, envolvendo responsabilidade superior e não sujeita a revisão técnica apenas condicionada à política e objectivos globais, requerendo, para além de

uma elevada preparação específica, um mínimo de cinco anos de experiência profissional adequada à função. Poderá ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho.

Técnico superior. — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por um grau de média/elevada complexidade, nomeadamente de estudo, prospecção, planeamento, concepção, adaptação e controlo de métodos e técnicas, de âmbito especializado, envolvendo responsabilidade média/superior dentro da orientação recebida e sujeita a revisão técnica frequente, requerendo elevada preparação específica. Poderá ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho.

Quadro médio

Técnico especialista. — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por ser predominantemente de natureza técnica, nomeadamente de estudo, concepção e adaptação de métodos e técnicas, de âmbito especializado ou geral, podendo requerer, para além de uma preparação específica, experiência profissional adequada à função. Poderá ainda coordenar, funcional ou tecnicamente, outros profissionais ou equipas de trabalho.

Profissional qualificado

Assistente administrativo. — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por ser, predominantemente, de execução e aplicação de métodos, processos ou técnicas de carácter operacional, não implicando estudo ou concepção.

Profissional semiquilificado

Auxiliar administrativo. — Agrupamento de funções cujo conteúdo se caracteriza por ser predominantemente de execução e prestação de serviços auxiliares, de carácter essencialmente administrativo ou operacional.

ANEXO II

Tabela salarial

(em vigor desde 1 de Janeiro de 2008)

Níveis de remuneração	Euros
1	622,32
2	669,04
3	720,29
4	775,03
5	834,31
6	912,89
7	1 001,80
8	1 102,68
9	1 221,59
10	1 360,51
11	1 517,89
12	1 594,23
13	1 772,37
14	1 949,34
15	2 067,32
16	2 169,90
17	2 300,38
18	2 417,09
19	2 540,69
20	2 689,50

Níveis de remuneração	Euros
21	2 821,15
22	2 957,24
23	3 107,21
24	3 389,45
25	3 595,82

Cargos de direcção e chefia

Níveis de remuneração/cargos	Euros	
Chefia de divisão	2.3	2 562,68
	2.2	2 733,68
	2.1	3 043,75
	2.0	3 193,21
Director	1.3	3 398,57
	1.2	3 604,03
	1.1	3 821,93
	1.0	4 040,87

ANEXO III

Tabela de diuturnidades, subsídios e ajudas de custo

(em vigor desde 1 de Janeiro de 2008)

Tabela de diuturnidades e subsídios

Designação	Euros
Diuturnidade	31,33
Subsídio de refeição	10,44
Subsídio de pequeno-almoço	1,88
Subsídio de infantário/ama (mensal)	61,83
Subsídio de atendimento ao público (diário)	4,39
Subsídio para falhas (mensal)	91,39

Subsídio de estudos e de educação especial

Ensino pré-escolar — €31,23.
 Ensino básico — €93,69.
 Ensino secundário — €120,12.
 Ensino superior — €185,92.
 Educação especial — €190.

Subsídio de apoio à família

Ensino pré-escolar e 1.º e 2.º ciclo do ensino básico — €100.

Ajudas de custo para deslocações no País

Diária completa — €79,72.
 Pequeno-almoço — €2,36.
 Almoço/jantar — €15,25.
 Alojamento com pequeno-almoço — €49,21.

Subsídio de prevenção e abono por chamada acidental (*)

Designação	Euros
Subsídio de prevenção (diário)	5
Abono por chamada acidental (por ocorrência)	25

(*) Subsídios a vigorar desde 1 de Janeiro de 2009.

ANEXO II

(em vigor desde 1 de Janeiro de 2009)

ANEXO Y

Tabela salarial do sistema de evolução por mérito

TABELA SALARIAL - SISTEMA DE EVOLUÇÃO POR MÉRITO (SEM)								
Nível Salarial	% s/ valor	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	Nível Progressão	
1	676,58	-	AXA - F12					
2	720,56	6,50%	AXA - F11					
3	767,40	6,50%	AXA - F10					
4	817,28	6,50%	AXA - F09					
5	870,40	6,50%	AXA - F08					
6	922,62	6,00%	AXA - F07	ASA - E12				
7	977,98	6,00%	AXA - F06	ASA - E11				
8	1.036,66	6,00%	AXA - F05	ASA - E10				
9	1.098,86	6,00%	AXA - F04	ASA - E09				
10	1.159,30	5,50%	AXA - F03	ASA - E08	TES - D12			
11	1.223,06	5,50%	AXA - F02	ASA - E07	TES - D11			
12	1.290,33	5,50%	AXA - F01	ASA - E06	TES - D10			
13	1.361,29	5,50%		ASA - E05	TES - D09			
14	1.429,36	5,00%		ASA - E04	TES - D08			
15	1.500,83	5,00%		ASA - E03	TES - D07			
16	1.568,36	4,50%		ASA - E02	TES - D06			
17	1.638,94	4,50%		ASA - E01	TES - D05			
18	1.712,69	4,50%			TES - D04	TSP - C12		
19	1.789,76	4,50%			TES - D03	TSP - C11		
20	1.870,30	4,50%			TES - D02	TSP - C10		
21	1.954,47	4,50%			TES - D01	TSP - C09		
22	2.042,42	4,50%				TSP - C08		
23	2.134,33	4,50%				TSP - C07		
24	2.230,37	4,50%				TSP - C06	CST - B12	
25	2.319,59	4,00%				TSP - C05	CST - B11	
26	2.412,37	4,00%				TSP - C04	CST - B10	
27	2.508,86	4,00%				TSP - C03	CST - B09	
28	2.609,22	4,00%				TSP - C02	CST - B08	
29	2.713,59	4,00%				TSP - C01	CST - B07	
30	2.822,13	4,00%					CST - B06	
31	2.935,02	4,00%					CST - B05	
32	3.052,42	4,00%					CST - B04	CSP - A12
33	3.174,51	4,00%					CST - B03	CSP - A11
34	3.301,50	4,00%					CST - B02	CSP - A10
35	3.433,55	4,00%					CST - B01	CSP - A09
36	3.570,90	4,00%						CSP - A08
37	3.713,73	4,00%						CSP - A07
38	3.862,28	4,00%						CSP - A06
39	4.016,77	4,00%						CSP - A05
40	4.177,44	4,00%						CSP - A04
41	4.344,54	4,00%						CSP - A03
42	4.518,32	4,00%						CSP - A02
43	4.699,06	4,00%						CSP - A01

ANEXO X

Tabela de transição (2009-2011)

Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Salarial/ Subnível	676,58	720,56	767,40	817,28	870,40	922,62	977,98	1.036,66	1.098,86	1.159,30	1.223,06
a	679,96	724,16	771,23	821,36	874,75	927,24	982,87	1.041,84	1.104,35	1.165,09	1.229,17
b	683,35	727,77	775,07	825,46	879,10	931,85	987,76	1.047,03	1.109,85	1.170,89	1.235,29
c	686,73	731,37	778,91	829,54	883,46	936,46	992,65	1.052,21	1.115,34	1.176,69	1.241,40
d	690,11	734,97	782,74	833,62	887,81	941,08	997,54	1.057,39	1.120,84	1.182,48	1.246,23
e	693,50	738,57	786,58	837,71	892,16	945,69	1.002,43	1.062,58	1.126,33	1.188,28	1.253,63
f	696,88	742,18	790,42	841,80	896,51	950,30	1.007,32	1.067,76	1.131,83	1.194,08	1.259,75
g	700,26	745,78	794,25	845,88	900,86	954,92	1.012,21	1.072,94	1.137,32	1.199,87	1.265,87
h	703,65	749,38	798,09	849,97	905,22	959,53	1.017,10	1.078,13	1.142,81	1.205,67	1.271,96
i	707,03	752,98	801,93	854,05	909,57	964,14	1.021,99	1.083,31	1.148,31	1.211,47	1.278,10
j	710,41	756,59	805,77	858,14	913,92	968,75	1.026,88	1.088,49	1.153,80	1.217,26	1.284,21
l	713,79	760,19	809,60	862,23	918,27	973,37	1.031,77	1.093,68			
m	717,18	763,79	813,44	866,31							
Nível	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Salarial/ Subnível	1.290,33	1.361,29	1.429,36	1.500,83	1.568,36	1.638,94	1.712,69	1.789,76	1.870,30	1.954,47	2.042,42
a	1.296,78	1.368,10	1.436,51	1.508,33	1.576,21	1.647,14	1.721,26	1.798,71	1.879,65	1.964,24	2.052,63
b	1.303,23	1.374,91	1.443,65	1.515,84	1.584,05	1.655,33	1.729,82	1.807,66	1.889,01	1.974,01	2.062,84
c	1.309,68	1.381,71	1.450,80	1.523,34	1.591,89	1.663,52	1.738,38	1.816,61	1.898,36	1.983,78	2.073,05
d	1.316,13	1.388,52	1.457,95	1.530,84	1.599,73	1.671,72	1.746,95	1.825,56	1.907,71	1.993,55	2.083,27
e	1.322,58	1.395,33	1.465,09	1.538,35	1.607,57	1.679,91	1.755,51	1.834,51	1.917,05	2.003,33	2.093,48
f	1.329,04	1.402,13	1.472,24	1.545,85	1.615,42	1.688,11	1.764,07	1.843,46	1.926,41	2.013,10	2.103,69
g	1.335,49	1.408,94	1.479,39	1.553,35	1.623,25	1.696,30	1.772,64	1.852,41	1.935,76	2.022,87	2.113,90
h	1.341,94	1.415,75	1.486,53	1.560,85	1.631,10	1.704,50	1.781,20	1.861,35	1.945,12	2.032,65	2.124,12
i	1.348,39	1.422,55	1.493,66								
j	1.354,84										
Nível	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
Salarial/ Subnível	2.134,33	2.230,37	2.319,59	2.412,37	2.508,86	2.609,22	2.713,59	2.822,13	2.935,02	3.052,42	3.174,51
a	2.145,00	2.241,52	2.331,18	2.424,43	2.521,41	2.622,27	2.727,16	2.836,24	2.949,69	3.067,68	3.190,39
b	2.155,67	2.252,68	2.342,78	2.436,49	2.533,95	2.635,31	2.740,72	2.850,35	2.964,37	3.082,94	3.205,26
c	2.166,34	2.263,83	2.354,38	2.448,56	2.546,50	2.648,36	2.754,29	2.864,46	2.979,04	3.098,20	3.222,13
d	2.177,01	2.274,98	2.365,98	2.460,62	2.559,04	2.661,40	2.767,86	2.878,57	2.993,72	3.113,47	3.238,00
e	2.187,69	2.285,13	2.377,58	2.472,68	2.571,59	2.674,45	2.781,43	2.892,69	3.008,39	3.128,73	3.253,88
f	2.198,36	2.297,28	2.389,17	2.484,74	2.584,13	2.687,50	2.795,00	2.906,80	3.023,07	3.143,99	3.269,75
g	2.209,03	2.308,43	2.400,77	2.496,80	2.596,68	2.700,54	2.808,55	2.920,91	3.037,74	3.159,25	3.285,62
h	2.219,70										
Nível	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	
Salarial/ Subnível	3.301,50	3.433,55	3.570,90	3.713,73	3.862,28	4.016,77	4.177,44	4.344,54	4.518,32	4.699,06	
a	3.318,00	3.450,72	3.588,75	3.732,30	3.881,59	4.036,86	4.198,33	4.366,27	4.540,92		
b	3.334,51	3.467,89	3.606,61	3.750,87	3.900,91	4.056,94	4.219,22	4.387,99	4.563,51		
c	3.351,02	3.485,06	3.624,46	3.769,44	3.920,22	4.077,03	4.240,11	4.409,71	4.586,10		
d	3.367,53	3.502,23	3.642,32	3.788,01	3.939,53	4.097,11	4.260,99	4.431,43	4.608,69		
e	3.384,03	3.519,39	3.660,17	3.806,58	3.958,84	4.117,19	4.281,88	4.453,16	4.631,28		
f	3.400,54	3.536,56	3.678,02	3.825,15	3.978,15	4.137,28	4.302,77	4.474,88	4.653,87		
g	3.417,05	3.553,73	3.695,88	3.843,71	3.997,46	4.157,36	4.323,66	4.496,60	4.676,47		

Tabela salarial 2009 — Cargos de direcção e chefia

Níveis de remuneração/cargos		Euros
Chefia de divisão	2.3	2 613,94
	2.2	2 788,35
	2.1	3 104,62
	2.0	3 257,08
Director	1.3	3 466,55
	1.2	3 676,11
	1.1	3 898,36
	1.0	4 121,69

ANEXO III

(em vigor desde 1 de Janeiro de 2009)

Tabela de diuturnidades e subsídios

Designação	Euros
Diuturnidade	32
Subsídio de refeição	10,65
Subsídio de pequeno-almoço	1,92
Subsídio de infantário/ama (mensal)	63,50
Subsídio de atendimento ao público (diário)	4,50

Designação	Euros
Subsídio para falhas (mensal)	93,50
Subsídio de apoio à família (anual)	102
Subsídio de prevenção (diário)	5
Subsídio por chamada acidental (por ocorrência)	25

Subsídio de estudos e de educação especial

Ensino pré-escolar — €32.
 Ensino básico — €96.
 Ensino secundário — €123.
 Ensino superior — €190.
 Educação especial — €194.

Ajudas de custo para deslocações no País

Diária completa — €81,31.
 Pequeno-almoço — €2,41.
 Almoço/jantar — €15,56.
 Alojamento com pequeno-almoço — €50,20.

Depositado em 5 de Novembro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 231/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES) e outros.

1 — A Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA), a Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores (ANAIEF) e a Casa do Azeite — Associação do Azeite de Portugal requereram em 5 de Março de 2009 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho para o sector armazenista de distribuição de produtos alimentares e outros, celebrado entre aquelas associações e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES) e outros.

2 — O contrato colectivo de trabalho em causa foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 Fevereiro de 1978, com as alterações em vigor

publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 1979, 31, de 22 de Agosto de 1980, 44, de 28 de Novembro de 1984, 45, de 8 de Dezembro de 1985, 46, de 15 de Dezembro de 1987, 46, de 15 de Dezembro de 1988, 48, de 29 de Dezembro de 1992, 9, de 8 de Março de 1995 e 15, de 22 de Abril de 2003.

3 — A convenção inicial foi outorgada pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares, a Associação dos Armazenistas Refinadores e Exportadores de Azeite, a Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio e outras associações sindicais.

A Associação Nacional dos Armazenistas, Importadores e Exportadores de Frutas e Produtos Hortícolas alterou a sua denominação para Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores, conforme alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de Abril de 1996.