

CARREIRA 9		Pessoal de Funções de Apoio (P.F.A.)	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFISSIONAIS	A	B	C
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	1 - NÃO QUALIFICADO	2 - QUALIFICADO	COORDENAÇÃO
LEGENDA		ACESSOS AO ESCALÃO SEQUINTE	
PROGRESSÃO	ACESSOS	ACESSOS AO ESCALÃO SEQUINTE	
(A) - Automática	(E) - Escolha	Desistência de Formação Anual	
(B) - Semi-automática	(F) - Formação	Tempo de Permanência MBT	
(M) - Mérito		Tempo de Permanência MBCT	
(E) - Escolha		Registo de Assas	

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA	
NÃO QUALIFICADO	A	223	Empregado de Balcão	
		301	Contínuo	
QUALIFICADO	B	315	Operador Administrativo	
		C	210	Barbeiro
			316	Vigilante de Segurança
COORDENAÇÃO	D	211	Barbeiro-Chefe	
		220	Chefe de Balcão	
		301	Controlador de Actividades Gerais	
		317	Vigilante Chefe	

## Carreira 10

## Categorias de chefia

CARREIRA 10		Categorias de Chefia	
ESCALÕES DE REMUNERAÇÃO			
CATEGORIAS E ACESSO PROFISSIONAL			
R			
Q			
P			
O			
N			
M			
L			
J			
I			
H			
G			
F			
E			
D			
C			
B			
A			
GRUPOS PROFISSIONAIS	H	I	J
NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	CHEFIAS		
LEGENDA		ACESSOS AO ESCALÃO SEQUINTE	
PROGRESSÃO	ACESSOS	ACESSOS AO ESCALÃO SEQUINTE	
(A) - Automática	(E) - Escolha	Desistência de Formação Anual	
(B) - Semi-automática	(F) - Formação	Tempo de Permanência MBT	
(M) - Mérito		Tempo de Permanência MBCT	
(E) - Escolha		Registo de Assas	

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	GRUPOS DE CATEGORIAS	CÓD. DE CATEGORIA	CATEGORIA
COORDENAÇÃO	H	035	Coordenador Administrativo
		036	Coordenador Técnico
		049	Coordenador de Tráfego
I	I	034	Coordenador Geral Administrativo
		038	Coordenador Geral Técnico
		039	Coordenador Geral Tráfego
		429	Desenhador Chefe
		428	Desenhador Coordenador
J	J	405	Construtor Civil
		428	Desenhador Coordenador

Lisboa, 8 de Janeiro de 2009.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

*José Manuel Silva Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*António de Carvalho Santos e Silva*, vogal do conselho de administração.

Pelo SNM — Sindicato Nacional dos Motoristas:

*Manuel Jorge Mendes Oliveira*, vice-presidente.

*Carlos Manuel Ramos Rocha*, tesoureiro.

*Luís Maria Carvalho Roque*, vogal da Delegação Regional de Lisboa.

Depositado em 6 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 57/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AE entre a Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e o Sindicato dos Jornalistas e outros — Revisão global.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território português, e destina-se a regular as relações de trabalho estabelecidas entre a Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A., e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, sendo o seu âmbito sectorial a actividade de agência de notícias.

2 — O presente acordo de empresa aplica-se a um único empregador e a um número de trabalhadores que, na data da sua assinatura, ascende a 286.

3 — As disposições do presente AE são os mínimos aplicáveis na empresa, para os trabalhadores filiados nas organizações sindicais outorgantes, incluindo, com as devidas adaptações, os trabalhadores contratados a termo.

4 — Os anexos a este AE constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento. Constituem anexos ao presente AE os seguintes:

- Anexo I — regime do complemento do subsídio de doença;
- Anexo II — Regulamento de Deslocações em Serviço;
- Anexo III — Regulamento de Carreiras;
- Anexo IV — Regulamento de Avaliações de Desempenho;
- Anexo V — tabela salarial.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de três anos, à excepção do previsto nos números seguintes.

2 — Findo o prazo previsto no n.º 1, este AE manter-se-á em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Os valores expressos da retribuição e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, aplicando-se de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

4 — O anexo III (Regulamento de Carreiras) produz efeitos a partir do dia 1 de Julho de 2009, vigorando até esta data o disposto no AE anterior.

5 — Caso durante o período de vigência inicial ou renovada do presente AE as partes contratantes venham a estabelecer acordos sobre matérias não reguladas no mesmo, poderão tais acordos passar a considerar-se parte deste, como anexos, desde que assim disponham expressamente e sejam reduzidos a escrito e assinados pelos legítimos representantes das partes, passando a ficar sujeitos ao período de vigência e demais condições estabelecidas a respeito do presente acordo.

6 — Durante o período de vigência inicial ou renovada do presente AE, poderá qualquer das partes contratantes proceder à sua denúncia, acompanhada de proposta negociada, nos termos da lei.

7 — A proposta de revisão do presente AE será apresentada por qualquer das partes, por escrito, até ao final do mês de Setembro de cada ano, devendo a outra parte responder nos 30 dias imediatos contados a partir da data de recepção, prazo este que poderá ser prorrogado por acordo entre as partes.

8 — As negociações deverão ter início nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado.

9 — A denúncia terá efeitos em relação a todo o acordo, incluindo a tabela salarial e quaisquer outros anexos que sejam ou venham a considerar-se parte do mesmo.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Deveres da Lusa

1 — A Lusa deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade os trabalhadores e os colaboradores;

b) Proporcionar-lhes, nos termos da lei, boas condições para a prestação de trabalho, no respeito pelos padrões de higiene, segurança e saúde;

c) Prestar aos sindicatos e aos órgãos representativos dos trabalhadores os esclarecimentos que por quaisquer deles sejam pedidos sobre a aplicação do presente AE, bem como fornecer aos sindicatos outorgantes toda a informação a que está legalmente obrigada;

d) Proceder ao desconto das quotizações sindicais quando os trabalhadores assim o entenderem e expressamente o autorizem e fazer a remessa do respectivo produto aos sindicatos interessados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeita;

e) Ouvir o conselho de redacção e os restantes órgãos representativos dos trabalhadores nos termos e para os efeitos previstos na lei e neste AE;

f) Contribuir para a melhoria do nível de produtividade dos trabalhadores;

g) Entregar aos trabalhadores, aquando da cessação dos respectivos contratos individuais de trabalho, os respectivos certificados de trabalho, indicando as datas de admissão e saída, bem como o cargo ou cargos desempenhados, e entregar quaisquer documentos destinados a fins oficiais que devam ser emitidos e que o trabalhador solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

i) Enviar aos sindicatos outorgantes o balanço social e o quadro de pessoal da empresa em Maio e Novembro de cada ano.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1 — É vedado à Lusa:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhes quaisquer sanções por motivo desse exercício;

b) Diminuir a retribuição, salvo os casos previstos na lei e neste AE;

c) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou modificar-lhe o horário de trabalho sem o seu acordo, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Lusa ou por ela indicados, bem como explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

f) 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;

g) Exigir aos trabalhadores qualquer conduta que colida com os deveres éticos e deontológicos inerentes à sua profissão, nomeadamente com os deveres emergentes do Código Deontológico e do Estatuto do Jornalista;

h) Exigir ao jornalista que revele as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção, ainda que indirecta;

i) Obrigar o jornalista a produzir opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas ou a redigir ou dar notícias que justificadamente reconheça como falsas, por deturparem ou escamotearem a verdade dos factos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — O trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Lusa por razões de serviço;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Lusa;

f) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Lusa;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes desta convenção e do contrato de trabalho e das normas que os regem;

h) Não revelar a quaisquer entidades, públicas ou privadas, a fonte das suas informações, quando entender que essa revelação possa envolver prejuízo para os seus informadores;

i) Não exercer qualquer actividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e da Lusa ou que contrarie as normas éticas e os deveres deontológicos a que estiver sujeito ou a que deva obediência;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos de autor

A cedência de textos e imagens em exclusivo por parte da Lusa a um dos seus clientes confere ao respectivo autor o direito a uma compensação, a estabelecer por acordo, que, em caso de comercialização, não será inferior a 50% do valor de venda.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Conselho de redacção

1 — O conselho de redacção, eleito por todos os jornalistas e que funciona segundo o estatuto aprovado em plenário de redacção, tem todas as competências previstas na lei e neste acordo.

2 — Sempre que o conselho de redacção seja chamado a pronunciar-se, para efeitos da aplicação do presente AE, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido por lei ou em regulamento próprio. Em casos de justificada urgência, este prazo pode ser reduzido a 72 horas.

3 — Compete ainda ao conselho de redacção:

a) Pronunciar-se previamente sobre quaisquer sanções a jornalistas;

b) Dar parecer sobre a atribuição de contratos de exclusividade a jornalistas.

4 — Os membros do conselho de redacção em efectividade de funções são, para todos os efeitos legais e contratuais, considerados representantes dos trabalhadores jornalistas.

5 — A empresa deve prestar ao conselho de redacção, quando solicitados, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas, estagiários e candidatos.

### CAPÍTULO III

#### Recrutamento, formação do contrato e categorias

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de recrutamento

1 — O recrutamento de pessoal far-se-á, tanto quanto possível, por processos objectivos e com divulgação interna, em obediência ao disposto na lei e aos seguintes princípios gerais:

a) Objectividade, no estabelecimento de condições de acesso, através da definição do perfil de cada função, com procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efectivo, visando a colocação de pessoas que reúnam os requisitos de acesso considerados como normais para o seu eficaz desempenho;

b) Recurso ao recrutamento externo quando no entender da empresa não exista pessoal que reúna os requisitos necessários, sempre na perspectiva do aproveitamento racional dos recursos internos existentes.

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto legalmente para os contratos a termo, tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança; ou

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Quando tal for expressamente estipulado em acordo individual de trabalho, não há lugar a período experimental.

3 — A admissão de candidatos à profissão de jornalista obedecerá sempre às seguintes disposições:

a) O candidato poderá ser sujeito a um período experimental de 90 dias consecutivos, período que, ouvido o conselho de redacção, poderá ser prolongado até ao limite de 180 dias;

b) Antes de terminar o período experimental, a empresa, ouvido o conselho de redacção, deve pronunciar-se sobre a admissão do candidato;

c) O período experimental integra-se no primeiro ano de estágio.

4 — A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Condições mínimas de admissão**

As condições mínimas de admissão dos trabalhadores abrangidos por este AE são as estabelecidas no Regulamento de Carreiras constante do anexo III.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato individual de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — A Lusa pode, mediante acordo e quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, por um período máximo de seis meses e desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento enquanto deles estiver encarregado.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Contrato de exclusividade**

1 — O contrato de exclusividade celebrado entre a empresa e os trabalhadores directamente envolvidos é um instrumento que visa fomentar a iniciativa e melhorar a qualidade da prestação profissional e reforçar os laços que devem ligar os trabalhadores à empresa.

2 — O contrato terá a forma escrita e é celebrado livremente entre a empresa e os trabalhadores em causa, jornalistas ou não.

3 — O contrato de exclusividade impõe aos trabalhadores as seguintes obrigações:

a) Não exercício de qualquer outra actividade permanente e remunerada;

b) Não prestação, no caso de trabalhadores jornalistas, de qualquer colaboração assinada, pseudónima ou anónima, de carácter não regular, em órgão de comunicação social;

c) Informar com verdade a empresa sobre outras eventuais actividades remuneradas previamente à celebração do contrato de exclusividade;

d) Vincular-se ao regime de isenção de horário de trabalho previsto na lei geral, considerando-se a respectiva retribuição especial incluída na prestação pecuniária prevista no n.º 6.

4 — Relativamente a trabalhadores jornalistas, qualquer colaboração de carácter não regular só poderá ser desenvolvida mediante autorização prévia e escrita da empresa e com o parecer do director de Informação.

5 — Não carecem, porém, de qualquer autorização ou acordo a publicação de obras que resultem da livre criação artística, de actividade independente de investigação científica e das relacionadas com o direito de opinião.

6 — A celebração de contrato de exclusividade confere ao trabalhador o direito a uma prestação pecuniária a acordar entre as partes, cujo montante não poderá ser inferior ao subsídio de isenção de horário de trabalho.

7 — O regime de exclusividade não pode prejudicar o exercício de funções nos órgãos representativos dos trabalhadores nem este poderá constituir impedimento para a celebração do respectivo contrato de exclusividade.

8 — O contrato de exclusividade terá uma duração inicial de dois anos e será renovável, sucessivamente, por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data de termo do contrato ou da respectiva renovação.

9 — Uma vez estabelecido, o contrato de exclusividade só pode cessar:

a) Por mútuo acordo;

b) Por iniciativa da Lusa, nos prazos previstos no número anterior, ou a qualquer momento, quando o trabalhador tenha fornecido informações falsas para a celebração do contrato de exclusividade, tenha sonogado dolosamente informações com o intuito de o manter ilegitimamente, ou no caso de violação culposa, por parte do trabalhador, das obrigações decorrentes do contrato de exclusividade;

c) Por iniciativa do trabalhador, nos termos previstos no n.º 8 desta cláusula.

**CAPÍTULO IV**

**Duração do trabalho**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Organização e alteração do horário de trabalho**

1 — Compete à Lusa definir e organizar os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do disposto neste AE.

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

3 — A alteração do horário de trabalho tem por regra o acordo prévio do trabalhador, é sempre precedida de consulta não vinculativa à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais, e é obrigatoriamente comunicada ao trabalhador e afixada na empresa com 30 dias de antecedência.

4 — Atendendo ao facto de a sua actividade se caracterizar pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço e ter por objecto, designadamente, a prestação de serviço de interesse público, a Lusa poderá proceder unilateralmente a alterações nos horários de trabalho, nos termos dos números seguintes e das cláusulas 14.<sup>a</sup> a 29.<sup>a</sup>

5 — A alteração do horário de trabalho por decisão unilateral da empresa só é possível com a invocação de motivo ponderoso, nomeadamente para garantir o funcionamento da Agência ou adequar a produção às necessidades dos seus clientes, e terá sempre em conta as características e a especialização do trabalhador ou do serviço em que estiver integrado.

6 — Quando a alteração de horário resulte de decisão unilateral da empresa, nos termos do número anterior, a diferença entre as horas de início ou de termo do período de trabalho do novo horário, relativamente às do anterior, não pode ser superior a duas horas.

7 — O limite fixado no número anterior não se aplica quando o novo horário recair sobre o período nocturno, mas

neste caso o trabalhador tem o direito de ser remunerado de acordo com o n.º 3. da cláusula 40.ª e de voltar ao horário anterior, no máximo ao fim de seis meses.

8 — Mesmo com invocação de motivo atendível feita nos termos do n.º 5, a Lusa não pode unilateralmente alterar o horário de trabalho:

a) Antes de decorridos 36 meses após uma anterior alteração decidida unilateralmente pela empresa;

b) De trabalhadoras grávidas;

c) De trabalhadores com reconhecidas necessidades de assistência à família, nomeadamente o acompanhamento de filhos com menos de 14 anos de idade;

d) De trabalhadores portadores de deficiência ou com doença crónica, quando tal se revele desaconselhável;

e) De trabalhadores estudantes, quando tal alteração seja incompatível com a actividade lectiva;

f) De trabalhadores que residam a mais de 40 km do limite da localidade onde se situa o seu local de trabalho e sem transportes públicos nos horários adequados, sem o que, em alternativa, será a empresa a custear a deslocação nos termos da cláusula 8.ª do Regulamento de Deslocações em Serviço anexo a este AE.

9 — Independentemente do disposto nos n.ºs 1 a 7, a Lusa pode proceder unilateralmente a alterações pontuais de horário de trabalho, por período cuja duração não exceda uma semana, em cada ano civil, desde que sejam registadas em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

a) Decorrido este período, o trabalhador regressa ao horário anterior.

#### Cláusula 14.ª

##### Períodos de trabalho e de descanso semanais

1 — O período normal de trabalho é de 35 horas semanais e 7 horas de trabalho diário.

2 — O período de trabalho semanal previsto no número anterior é distribuído por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, excepto nos serviços de laboração contínua, casos em que podem incluir o sábado e o domingo.

3 — Sem prejuízo do previsto noutras disposições deste AE, os trabalhadores têm direito a dois dias consecutivos de descanso semanal («Folgas») consagrados no respectivo horário de trabalho, pelo que, por cada semana de calendário, terão direito a dois dias de descanso seguidos, os quais, nos serviços de laboração contínua, podem não coincidir com o sábado e o domingo.

4 — A distribuição dos dias de descanso far-se-á de acordo com os horários de trabalho praticados na empresa, tendo como mínimo e máximo entre folgas, respectivamente, três e sete dias.

5 — Sempre que o horário de trabalho implique a prestação de trabalho por período inferior ou superior a 5 dias consecutivos, o acerto de duas folgas em média por semana será obrigatoriamente cumprido no prazo de 12 semanas.

6 — Salvo acordo individual em contrário, todos os trabalhadores terão direito a folgar um sábado e um domingo consecutivos pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

#### Cláusula 15.ª

##### Períodos diários

1 — A jornada de trabalho diária pode ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que por regra os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Nos serviços de laboração contínua ou em regimes de trabalho nocturno a jornada de trabalho faz-se, por regra, por períodos de sete horas consecutivas de trabalho, com meia hora de descanso integrada, salvo acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 16.ª

##### Trabalho diurno e trabalho nocturno

1 — Para efeitos deste contrato, considera-se:

a) Trabalho diurno, o que é prestado no período entre as 7 e as 20 horas;

b) Trabalho nocturno, o que é prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 17.ª

##### Tipos de horários de trabalho

1 — Podem ser organizados na Lusa horários de trabalho de sete tipos:

a) Horário fixo;

b) Horário irregular;

c) Horário em regime de adaptabilidade;

d) Horário por turnos rotativos;

e) Horário em regime de semana comprimida;

f) Horário em regime de tempo parcial; e

g) Horário flexível.

2 — A tipificação dos horários de trabalho e as regras orientadoras para a sua organização constam das cláusulas 18.ª a 27.ª deste acordo.

#### Cláusula 18.ª

##### Horário fixo

O horário fixo é aquele cujo início, termo e folgas se mantêm constantes, que implica a prestação de um período de sete horas diárias de trabalho, com ou sem um período de intervalo para descanso, nos termos da cláusula 15.ª, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de folga, podendo ser diurno ou nocturno.

#### Cláusula 19.ª

##### Horário irregular

1 — O horário irregular é aquele que é definido em termos médios e cujo início, termo e intervalos de descanso semanal não se mantêm constantes.

2 — Os horários irregulares podem ser fixados:

a) Semestralmente, consistindo a irregularidade apenas na rotação da folga, que é estabelecida mensalmente;

b) Mensalmente, consistindo a irregularidade apenas na alteração das horas de entrada e saída, com a antecedência mínima de oito dias antes da sua entrada em vigor;

c) Semanalmente, consistindo a irregularidade apenas na alteração das horas de entrada e saída, com a antecedência mínima de 12 horas mas nunca posteriormente às 18 horas do dia anterior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário em regime de adaptabilidade

1 — O horário em regime de adaptabilidade é o horário de trabalho que é definido em termos médios, sendo que o início e o termo e os dias de descanso não se mantêm constantes.

2 — A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade rege-se pelas seguintes regras:

a) A duração média do trabalho deverá ser apurada por referência a três meses e o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até um máximo de 4 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas;

b) Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 35 horas a Lusa e o trabalhador, se tal for a opção deste, podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

c) No cálculo da média referida na presente cláusula os dias de férias são subtraídos ao período de referência em que são gozados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos rotativos

1 — O horário por turnos rotativos é aquele em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser rotativo, do tipo contínuo ou descontínuo.

2 — A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e, em regra, será prestado durante cinco dias consecutivos, seguido de dois dias de descanso.

3 — A organização dos turnos poderá fazer-se em três a sete dias consecutivos de trabalho, com o correspondente acerto das folgas com referência ao período de um mês.

4 — Os horários dos turnos serão de sete horas diárias, com um período de descanso de trinta minutos, para todos os efeitos contados como tempo de trabalho, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir e sempre que possível de modo que por regra o trabalhador não faça mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

5 — O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — Salvo casos excepcionais, ao trabalhador não pode ser imposta a mudança de turno rotativo para o qual está escalado antes de terem decorrido quatro semanas sobre a última alteração de turno.

7 — As escalas de serviço são afixadas ou dadas a conhecer ao trabalhador com um mínimo de um mês de antecedência.

8 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que sejam previamente acordadas entre eles e aceites pelo superior hierárquico de ambos e que não onerem a empresa.

9 — Só terão direito a subsídio de turno, nos demais termos previstos e regulados neste AE, os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos e em que a rotação se dê, pelo menos, por dois turnos diferentes.

10 — A Lusa deve ter, nos termos previstos na lei, um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno e assegurar os meios de protecção de segurança e saúde dos trabalhadores que trabalham em regime de turnos rotativos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário em regime de semana comprimida

O horário em regime de semana comprimida é aquele em que a distribuição do período normal de trabalho se faz por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário em regime de tempo parcial

O horário em regime de tempo parcial é aquele em que, nas situações e nos termos previstos na lei e em casos especiais, por acordo entre o trabalhador e a empresa, o horário de trabalho é reduzido até metade do horário semanal de trabalho, ocorrendo igual redução da retribuição e das regalias sociais.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

O horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, torna possível ao trabalhador gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Acordo escrito

Excepto nas situações previstas no n.º 7 da cláusula 13.<sup>a</sup>, o horário fixo nocturno, o horário irregular, o horário em regime de adaptabilidade, o horário por turnos rotativos, o horário em regime de semana comprimida, o horário em regime de tempo parcial e o horário flexível carecem de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, que obrigatoriamente estipula o prazo da sua aplicação, que pode ser renovado ou não por períodos de igual duração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Piquete

1 — Nos serviços de laboração contínua poderá ser organizado um piquete para o trabalho realizado nos fins-de-semana e feriados.

2 — A organização dos piquetes faz-se de acordo com as regras seguintes:

a) O trabalho em regime de piquete é efectuado sem acréscimo de remuneração, sem prejuízo do pagamento do suplemento de trabalho nocturno e do gozo das folgas perdidas;

b) Os trabalhadores, salvo em situações excepcionais, não poderão ser escalados para mais de um fim-de-semana em cada três semanas;

c) As horas do início e do termo do período diário de trabalho em regime de piquete podem não coincidir as que são observadas nos restantes dias, mas preferencialmente devem ser tão próximas quanto possível.

3 — As escalas de serviço para os piquetes serão obrigatoriamente afixadas ou comunicadas ao trabalhador com um mínimo de 30 dias de antecedência.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei, na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Além das situações previstas na lei, o regime de isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos trabalhadores que desempenhem funções de chefia ou coordenação.

3 — O regime de isenção de horário de trabalho carece de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, que obrigatoriamente estipula o prazo da sua aplicação, que pode ser renovado ou não por períodos de igual duração.

4 — O subsídio de isenção de horário de trabalho previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> deste AE apenas será devido enquanto vigorar o contrato referido no número anterior.

5 — Salvo se a lei impuser o contrário, o subsídio de isenção de horário de trabalho não é acumulável com qualquer outro subsídio ligado à duração do trabalho.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que excede o período normal de trabalho, e a sua prestação só é obrigatória quando expressamente determinada através da respectiva hierarquia.

2 — No caso de horário em regime de adaptabilidade só é considerado trabalho suplementar o que exceda a média do respectivo período de referência, calculada de acordo com a alínea *a*) no n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Trabalho em dias de descanso e feriados**

1 — Além da remuneração prevista na cláusula 39.<sup>a</sup>, a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso a gozar num dos três dias úteis seguintes ou em outro período a acordar entre as partes.

2 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa e obrigatoriamente gozado no prazo máximo de 30 dias.

3 — Em grandes deslocações e deslocações prolongadas, tal como definidas no anexo II, é aplicado o disposto nos números anteriores aquando da prestação de trabalho suplementar em dia de descanso ou feriados, podendo os dias de descanso em causa ser adicionados ao período de férias anuais.

## CAPÍTULO V

**Local de trabalho**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

1 — O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho para onde foi inicialmente contratado.

2 — O trabalhador encontra-se, no entanto, adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3 — O trabalhador que não aceite uma alteração do local de trabalho, temporária ou definitiva, com invocação de

prejuízo sério pode resolver o contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização prevista na lei.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Transferência temporária**

1 — A Lusa pode, quando um interesse ponderoso da empresa o exija, transferir o trabalhador temporariamente para outro local de trabalho.

2 — A ordem de transferência, salvo motivo imprevisível, tem de ser comunicada ao trabalhador com 30 dias de antecedência e, além da justificação, dela deve constar o tempo previsível da alteração, que não pode exceder três meses.

3 — Aplicam-se às transferências temporárias as exclusões previstas nas alíneas *a*) e *e*) do n.º 8 da cláusula 13.<sup>a</sup>

4 — As condições para a transferência temporária são, no mínimo, as que decorrem do anexo II a este AE, mas na falta de acordo a Lusa pagará ao trabalhador um acréscimo de 50% sobre a respectiva remuneração.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Transferência definitiva**

1 — A Lusa pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho, nas seguintes situações:

*a*) Em resultado da mudança do estabelecimento ou do local do serviço no qual o trabalhador exerce a actividade;

*b*) Em resultado de um acordo com o trabalhador;

*c*) Em resultado de estipulação contratual.

2 — Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva de trabalhadores da localidade para onde foram originariamente contratados, ou onde exerçam efectivamente as suas funções, para qualquer outra, prevista ou não no âmbito territorial do presente AE.

3 — A transferência definitiva não pode implicar qualquer diminuição da categoria, retribuição e demais garantias dos trabalhadores.

4 — Salvo motivo imprevisível, as decisões de transferência previstas na alínea *a*) do n.º 1 têm de ser comunicadas ao trabalhador, devidamente fundamentadas e por escrito, com pelo menos 60 dias de antecedência.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Deslocações**

A empresa reembolsará o trabalhador pelas despesas relativas a transporte, alojamento e alimentação durante deslocações em serviço, em conformidade com o respectivo regulamento (anexo II).

## CAPÍTULO VI

**Trabalho isolado e domiciliário**Cláusula 34.<sup>a</sup>**Trabalho domiciliário**

Os correspondentes que trabalham isolados, fora da sede e das delegações, em território nacional, e utilizam o seu

domicílio como local de trabalho, consideram-se, por regra, a menos que acordem com a empresa outras condições, no horário em regime de adaptabilidade, com todas as consequências decorrentes das cláusulas 20.<sup>a</sup> e 41.<sup>a</sup>, e têm direito a um subsídio de instalação de valor equivalente a cinco pontos da escala indiciária a que se refere a cláusula 37.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### Formação profissional

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais de formação

1 — No âmbito da formação profissional contínua dos seus trabalhadores, compete à Lusa:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais.

2 — As acções de formação a frequentar pelos trabalhadores devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores na formação acima referida será, para todos os efeitos, considerado como tempo normal de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre a duração do trabalho.

4 — Quando a Lusa garanta ao trabalhador o pagamento de salário durante acções de formação de média ou longa duração, mesmo durante o período de estágio, se existir, poderá fazer depender a autorização de frequência dessas acções de um acordo prévio, no qual o trabalhador se comprometa a manter-se ao serviço da empresa durante um determinado período que não poderá exceder os dois anos.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — Não se consideram, porém, retribuição, designadamente:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e de alimentação e abonos e subsídios de instalação ou de renda de casa;

c) Os prémios de desempenho ou quaisquer gratificações extraordinárias eventualmente concedidas pela Lusa, como recompensa pelos bons serviços do trabalhador;

d) Os subsídios de refeição, quer em dinheiro quer sob a forma de *tickets*, senhas de almoço ou qualquer outra;

e) Os subsídios de função por desempenho transitório de determinadas funções ou tarefas, até seis semanas, sem prejuízo de os trabalhadores os receberem quando estiverem em funções;

f) A remuneração por trabalho nocturno, salvo quando este for prestado em período normal de trabalho, com carácter de regularidade, caso em que, enquanto se mantiver nessa situação, o trabalhador terá direito a receber o correspondente do subsídio de trabalho nocturno nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Noções

1 — Para efeitos deste AE, a remuneração base mensal é determinada em função de uma escala indiciária de base 100, na qual o índice 100, em cada ano, tem o valor fixado no anexo v a este AE e cada ponto da escala corresponde a um centésimo deste valor.

2 — O Regulamento de Carreiras, anexo III a este AE, determina o índice remuneratório mínimo correspondente a cada categoria profissional, expresso em pontos da escala indiciária, e a tabela salarial constante do anexo v fixa o valor mínimo da remuneração base mensal de cada grupo profissional.

3 — Outras componentes da remuneração, como as diuturnidades ou os prémios, podem também ser expressas em pontos da escala indiciária.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

1 — Para os devidos efeitos do presente AE, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que:

*Rm* = valor da retribuição mensal; e

*n* = o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

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, por cada hora de trabalho efectuado.



Cláusula 40.<sup>a</sup>**Subsídio de trabalho nocturno e subsídio de turno fixo no período de trabalho nocturno**

1 — A retribuição do trabalho nocturno prestado esporadicamente será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado no período diurno.

2 — Quando o trabalhador tem horário fixo e a maior parte da sua jornada de trabalho (mínimo de 4 horas) é realizada no período nocturno, a retribuição das horas nocturnas será superior em 35 % no período entre as 20 e as 24 horas, ou em 50 % entre as 0 e as 7 horas.

3 — Será compensado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração base todo o tempo de trabalho nocturno prestado em consequência de alteração de horário decidida unilateralmente pela empresa, nos termos dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 13.<sup>a</sup>

4 — O disposto nos números anteriores não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno, desde que o respectivo valor seja igual ou superior à retribuição mínima da respectiva categoria com os acréscimos previstos nos números anteriores.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Subsídios de trabalho irregular, de trabalho por turnos e de trabalho em regime de adaptabilidade**

1 — A prestação de trabalho em regime de horário irregular é remunerada com um acréscimo de 5 %, 10 % ou 15 % sobre a remuneração base, respectivamente para as modalidades correspondentes às alíneas a), b) ou c) do n.º 2 da cláusula 19.<sup>a</sup>

2 — O trabalho em regime de turnos rotativos, quando a rotação de turno se dê por dois turnos diferentes, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup>, confere direito ao pagamento de um subsídio correspondente a 10 % da remuneração base.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de adaptabilidade ou em regime de turnos rotativos, quando a rotação se dê por três turnos diferentes, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 20.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>, respectivamente, têm direito a um subsídio correspondente a 20 % da remuneração base.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um subsídio equivalente a 30 % da sua remuneração base, o qual cobre todo o trabalho efectuado para além do período normal.

2 — O subsídio previsto no número anterior não cobre o trabalho suplementar efectuado em dias de descanso e feriados, que será remunerado nos termos do n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, de acordo com a cláusula 87.<sup>a</sup> a um subsídio diário de refeição, anualmente actualizado, com efeitos a 1 de Janeiro, para o valor máximo não tributável.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Subsídio de transporte**

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte no valor correspondente ao que vigorar para o passe social da modalidade L123, ou equivalente, da região de Lisboa.

2 — Não têm direito ao subsídio indicado no número anterior os trabalhadores que disponham de viatura da empresa ou de regalias acessórias substitutivas.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1 — Enquanto os trabalhadores tiverem regularmente à sua guarda e responsabilidade valores em numerário e efectuarem regularmente recebimentos e ou pagamentos têm direito ao abono mensal de 5 % sobre a respectiva remuneração base.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos chefes de delegação.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base e restantes prestações pecuniárias regulares, designadamente diuturnidades e subsídios de função, trabalho por turnos, horário irregular, trabalho em regime de adaptabilidade ou isenção de horário de trabalho.

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

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador.

3 — O subsídio de Natal será pago até ao quinto dia do mês de Dezembro, salvo nos casos de cessação de contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da verificação da cessação referida.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1 — A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações regulares e periódicas, como referidas na cláusula anterior, o qual deve ser pago antes do início do período de férias.

3 — Sempre que o trabalhador goze as férias interpoladas, o subsídio de férias será pago por inteiro, de acordo com o número anterior, no início do primeiro período de gozo de férias que tenha a duração mínima de cinco dias úteis.

4 — A redução do período de férias por efeito de faltas que determinem a perda de retribuição, nos termos previs-

tos na lei e neste AE, não implica a redução correspondente no subsídio de férias.

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

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Férias e feriados

##### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 25 dias úteis.

2 — Não se aplica o disposto no Código do Trabalho em matéria de alargamento do número de dias de férias em função da assiduidade dos trabalhadores.

##### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito e duração do período de férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

6 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Lusa e o trabalhador.

2 — Os trabalhadores membros do mesmo agregado familiar, ou vivendo em união de facto ou em economia

comum nos termos previstos na lei, têm direito a gozar as suas férias na mesma altura, caso seja do seu interesse e as necessidades do serviço o permitam.

3 — Na falta de acordo, caberá à Lusa fixar a época de férias, nos termos da lei, no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — As férias poderão ser marcadas, por acordo, para serem gozadas em períodos interpolados.

5 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e o dia 31 de Outubro.

##### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento ou interrupção, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, estas são suspensas desde que a Lusa seja informada daquela eventualidade, e prossegue logo após a alta o gozo dos dias de férias ainda não gozados, cabendo à Lusa, posteriormente, a marcação dos dias ainda não gozados, nos demais termos previstos na lei e neste AE.

6 — A prova da doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por outra forma aceite pelos serviços da segurança social ou pela companhia de seguros, podendo a doença ser fiscalizada por médico, nos termos da lei e deste AE.

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa,

12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2 — São ainda feriados o feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho e a terça-feira de Carnaval.

#### SECÇÃO II

##### Licença sem retribuição

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais das licenças sem retribuição

1 — A Lusa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade, excepto para a atribuição de diuturnidades ou progressão na carreira.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação do trabalho.

4 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional credenciada ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

5 — A Lusa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos

durante o período da licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 4, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

#### SECÇÃO III

##### Faltas

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais das faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador do local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos demais termos previstos na lei e neste AE;

d) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos previstos na lei e da cláusula 59.<sup>a</sup>;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste AE, na lei geral e em legislação especial;

h) As dadas por motivo de doação (gratuita) de sangue, durante um dia por cada dádiva;

i) As dadas no exercício das funções de bombeiro voluntário, em serviço de emergência;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela Lusa, incluindo as dadas, até quatro dias por ano, seguidos ou interpolados, para tratamento de assuntos particulares;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

4 — Nos termos e para os efeitos previstos na alínea g) do n.º 2 anterior, o trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau

da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com menos de 14 anos de idade.

5 — Aos 15 dias previstos no número anterior acresce 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado além do primeiro.

6 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela de outra pessoa ou confiada a guarda de menor com menos de 14 anos, por decisão judicial ou administrativa.

7 — Para justificação das faltas referidas nos n.ºs 4 a 6 anteriores, a Lusa poderá exigir ao trabalhador, nomeadamente:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais, sogros, filhos, enteados, noras, genros e padrastos) do próprio trabalhador ou do seu cônjuge, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados) do próprio trabalhador ou do seu cônjuge, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à Lusa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à Lusa logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

5 — A Lusa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, a qual deverá ser apresentada no prazo máximo de cinco dias após o trabalhador se apresentar ao serviço.

6 — A prova das situações de doença ou acidente ou de cumprimento de obrigação legal, como previstas na alínea f) do n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup> deste AE, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou atestado médico aceite pelos serviços da segurança social ou por entidade judicial ou administrativa, conforme aplicável.

7 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos da lei.

8 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de 24 horas, a Lusa designa o médico para efectuar a fiscalização.

9 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

10 — Em caso de incumprimento, por parte do trabalhador, das obrigações previstas nos números anteriores, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 7, 8 e 9 da presente cláusula, as faltas são consideradas injustificadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pela Lusa.

3 — Nos casos de doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do regime previsto no anexo II.

4 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup> deste AE, 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 quarenta e oito horas.

5 — As faltas previstas na alínea g) do n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup> não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da 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 a Lusa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente e com isso determinar directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa;
- b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados num período correspondente a um ano civil;
- c) Faltar injustificadamente com prestação de falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda da retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Desconto na remuneração por faltas ao trabalho

1 — Quando houver que proceder a descontos na remuneração em consequência de faltas, justificadas ou injustificadas, o valor a descontar será calculado multiplicando o salário/hora obtido pela aplicação da fórmula prevista na cláusula 38.<sup>a</sup> pelo número de horas diárias de trabalho marcadas no respectivo horário e não cumpridas.

2 — Quando as faltas correspondam a dias completos, será descontado 1/30 avos do vencimento por cada dia de ausência.

#### SECÇÃO IV

##### Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Factos determinantes

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5 — Durante a suspensão, mantêm-se os direitos, deveres e garantias do trabalhador na medida em que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

6 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à Lusa, para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### CAPÍTULO X

##### Das condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO VI

##### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Regime das licenças, faltas e dispensas

O regime das licenças, faltas e dispensas dadas ao abrigo das disposições deste AE destinado a assegurar a protecção da maternidade e da paternidade é o fixado no artigo 101.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho conjugado com o disposto no título II, capítulo I, secção II, subsecção IV do Código do Trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1 — As mulheres abrangidas pelo disposto no presente capítulo têm direito a uma licença por maternidade nos termos da legislação aplicável e não inferior a 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

4 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

5 — Se os riscos referidos no número anterior não puderem ser evitados com o exercício de outras tarefas compatíveis com o estado e a categoria profissional da trabalhadora, ou se a Lusa não o possibilitar, deverá aquela, no caso de pretender gozar da licença prevista no número anterior, informar a Lusa e apresentar atestado médico comprovativo com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação à Lusa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

7 — A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de insucesso ou interrupção da gravidez, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

8 — A trabalhadora deve informar a Lusa até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

9 — A trabalhadora grávida que pretenda gozar parte da licença por maternidade antes do parto, nos termos do n.º 1 anterior, deve informar a Lusa e apresentar atestado médico que indique a data previsível do mesmo com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença por paternidade, nos termos da lei e não inferior a 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da legislação aplicável e do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup> nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta de ambos, quando a mãe é também trabalhadora e em substituição desta.

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

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3, salvo se a lei determinar um período maior.

5 — É obrigatório o gozo da licença por paternidade prevista no n.º 1 anterior, devendo o trabalhador informar a Lusa com a antecedência de cinco dias relativamente ao início do período, consecutivo ou interpolado, de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

6 — O regime previsto nos n.ºs 8 e 9 da cláusula 65.<sup>o</sup> aplica-se ao pai que goze a licença por paternidade nos casos previstos nos n.ºs 2 e 4 anteriores.

7 — Para efeitos do gozo da licença em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe, nos termos do n.º 2 anterior, o trabalhador deve, logo que possível, informar a Lusa, apresentar certidão de óbito ou atestado médico comprovativo e, sendo caso disso, declarar qual o pedido de licença por maternidade gozado pela mãe.

8 — O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade, por decisão conjunta dos pais, deve informar a Lusa com a antecedência mínima de 10 dias e:

- a) Apresentar documento do qual conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença por maternidade gozado pela mãe, que não pode ser inferior a seis semanas a seguir ao parto;
- c) Provar que o empregador da mãe foi informado da decisão conjunta.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 14 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

2 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido há menos de 100 dias e até ao momento em que estes se completem.

3 — O trabalhador candidato a adopção deve informar a Lusa do gozo da respectiva licença com a antecedência mínima de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste.

4 — No caso de os cônjuges candidatos à adopção serem ambos trabalhadores, o período de licença pode ser integralmente gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

5 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o trabalhador deve:

- a) Apresentar documento de que conste a decisão conjunta;
- b) Declarar qual o período de licença gozado pelo seu cônjuge, sendo caso disso;
- c) Provar que o seu cônjuge informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

6 — Se o trabalhador falecer durante a licença, o cônjuge sobrevivente que não seja adoptante tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias se o adoptado viver consigo em comunhão de mesa e habitação.

7 — Em caso de internamento hospitalar do candidato à adopção ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, mediante comunicação daquele à Lusa, acompanhada de declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.

8 — O trabalhador candidato a adoptante não tem direito a licença por adopção do filho do cônjuge ou da pessoa a quem com ele viva em união de facto.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Dispensa para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida deve, sempre que possível, comparecer às consultas pré-natais fora do horário de trabalho.

2 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a Lusa poderá exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

3 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

4 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

5 — Nos casos previstos no número anterior, a trabalhadora comunicará o facto à Lusa, com a antecedência mínima de 10 dias em relação ao início da dispensa, devendo apresentar atestado médico comprovativo após o primeiro ano de vida do filho.

6 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida nos n.ºs 4 e 5 para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

7 — O beneficiário da dispensa de aleitação trabalhador da Lusa deverá:

a) Comunicar à Lusa que aleita o filho, com a antecedência mínima de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresentar documento de onde conste a decisão conjunta;

c) Declarar qual é o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Provar que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

8 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime vier a ser acordado entre a trabalhadora e a Lusa.

9 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro.

10 — Se a mãe ou o pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

11 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com a Lusa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até um limite máximo de 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 14 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4 — Para efeitos de justificação das faltas previstas nesta disposição, a Lusa pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

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

5 — Em caso de hospitalização, a Lusa pode exigir declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de trabalho para assistência a filho portador de deficiência ou doença crónica

1 — A mãe ou o pai têm direito à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal para assistência a filho até 1 ano de idade portador de deficiência ou doença

crónica se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver inibido ou impedido totalmente de exercer o poder paternal.

2 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos alternados.

3 — O trabalhador deve comunicar à Lusa que pretende reduzir o período normal de trabalho com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

4 — A Lusa deverá adequar a redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, salvo se outra solução for imposta por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a pessoa portadora de deficiência ou doença crónica

O disposto na cláusula 69.<sup>a</sup> aplica-se, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este resida seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Licença parental e especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos seis anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, nos termos da lei, alternativamente:

a) A licença parental de três meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à Lusa, com

antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Para efeitos dos n.ºs 3 e 4 anteriores, o trabalhador tem direito a licença especial para assistência a filho ou a adoptado se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Protecção no trabalho

O trabalhador, após terminar qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial regulado no presente AE tem direito a retomar a actividade contratada.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos das licenças de maternidade e de paternidade e das licenças para assistência a pessoa portadora de deficiência ou doença crónica

1 — A licença parental, a licença especial para assistência a filho e a licença para assistência a pessoa portadora de deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar a Lusa e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas unilateralmente pela Lusa;

c) Terminam em caso de falecimento do filho ou pessoa portadora de deficiência ou doença crónica, o qual deve ser comunicado à Lusa no prazo de 5 dias.

2 — No caso previsto na alínea c) anterior, o trabalhador retoma a actividade contratada na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

3 — Terminadas as licenças referidas no n.º 1, o trabalhador deve apresentar-se à Lusa para retomar a actividade contratada, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Condição de exercício do poder paternal

1 — O trabalhador não deve estar impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal para que possa exercer os seguintes direitos:

a) Licença por paternidade;

b) Licença por adopção;

c) Dispensa para aleitação;

d) Licença parental ou eventuais regimes alternativos de trabalho a tempo parcial ou de períodos intercalados de ambos.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Adiantamentos

Durante as licenças referidas nas cláusulas anteriores, a empresa pagará integralmente a remuneração líquida ao trabalhador, devendo este, até cinco dias úteis após a data do recebimento do subsídio da segurança social, fazer a devolução da respectiva importância à Lusa, entregando-a nos serviços de pessoal desta empresa.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a deficientes

O disposto na cláusula 67.<sup>a</sup> aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l) n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A Lusa deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço as adequadas condições de trabalho, tendo em conta a aprendizagem e formação do menor, nos seus aspectos profissional e físico e moral.

2 — Os limites do horário de trabalho a estabelecer a menores deverão, em princípio, situar-se entre as 9 e as 19 horas, não podendo haver lugar ao trabalho suplementar por antecipação ou prolongamento do horário.

3 — A Lusa deverá, pelos menos uma vez por ano, fazer submeter os menores ao seu serviço a inspeções médicas, a fim de verificar que o trabalho desenvolvido não acarreta prejuízos para o harmonioso desenvolvimento do menor.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Tarefas desaconselháveis

1 — Durante a gravidez, e até três meses após o parto, a trabalhadora tem o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou consistentes na manipulação de produtos perigosos ou tóxicos ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo de não poder recusar-se ao desempenho de tarefas diferentes das habituais, desde que não desaconselháveis e não impliquem diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora.

2 — Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno.

3 — A trabalhadora grávida é dispensada do cumprimento de obrigações legais e deveres funcionais que impliquem riscos para o nascituro.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Trabalho no período nocturno de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um



dia e as 7 horas do dia seguinte, se outras condições mais favoráveis não decorrem da lei:

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

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

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

2 — A Lusa obriga-se, sempre que possível, a atribuir à trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno um horário de trabalho compatível.

3 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno nos termos dos números anteriores deve informar a Lusa e apresentar atestado médico, nos casos em que este seja legalmente exigido, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente de prazo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com especiais encargos familiares

1 — Os trabalhadores que tiverem a seu cargo parentes que sejam deficientes físicos ou mentais poderão requerer a dispensa de serviço que envolva pernoita fora da sua localidade habitual de trabalho.

2 — A empresa pode exigir a prova dos factos que determinem o previsto no número anterior.

### SECÇÃO VII

#### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1 — A Lusa facilitará aos seus trabalhadores a frequência de cursos que visem um aumento do nível das suas qualificações.

2 — Para tanto, poderão os trabalhadores-estudantes, caso as condições de serviço o permitam, ter horário de trabalho que não inviabilize a frequência escolar, além de outras regalias legalmente previstas, nomeadamente:

a) Dispensas durante o ano lectivo e por imperativo dos horários escolares, até cinco horas por semana, no caso de o horário de trabalho ser incompatível com a frequência das aulas;

b) Dispensa de dois dias por prova de avaliação de cada disciplina, sendo um o da realização da prova e o outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

c) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

d) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

e) Marcação de férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

f) Gozo de licença até 10 dias por cada ano civil, a descontar no vencimento.

3 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas no número anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar nos termos da lei.

4 — Para poder beneficiar do regime previsto na presente disposição, o trabalhador-estudante deverá comprovar perante a Lusa a sua condição de estudante, apresentando o respectivo horário escolar.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Requisitos para a fruição de regalias

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante, junto da empresa, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar, comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente ou cumprimento de obrigações legais e bem assim devido a gravidez.

4 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas na cláusula anterior, pode o trabalhador-estudante requerer novamente a aplicação deste estatuto.

5 — As regalias consignadas na cláusula anterior suspendem-se e cessam nos termos da lei, constituindo infracção disciplinar a prestação de falsas declarações para obtenção de qualquer das regalias previstas.

### CAPÍTULO XI

#### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Princípio geral de higiene e segurança no trabalho

A Lusa obriga-se a instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, observando o disposto na lei.

## CAPÍTULO XII

### Prestações de carácter social

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Condições do subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores que prestem serviço na empresa em regime de tempo inteiro têm direito a um subsídio de refeição no valor fixado na cláusula 43.<sup>a</sup> pago durante 22 dias por mês.

2 — Mantêm o direito ao subsídio de refeição os trabalhadores que não estejam ao serviço por motivo de redução da semana de trabalho resultante do respectivo tipo de horário, nomeadamente nas situações previstas nas cláusulas 19.<sup>a</sup> a 21.<sup>a</sup>

3 — Nos dias em que haja lugar ao direito a ajudas de custo, o trabalhador não tem direito ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Seguros

1 — A Lusa obriga-se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os trabalhadores ao seu serviço:

a) Seguro de saúde, nos termos acordados com os sindicatos, para todos os trabalhadores e descendentes a cargo, com o limite de crescimento dos respectivos encargos pela taxa de inflação;

b) Seguro de acidentes pessoais em viagem de valor não inferior a €100 000 para o pessoal que se desloque em serviço;

c) Contra acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2 — Na falta de um seguro contratado, a Lusa assume a responsabilidade que competiria à companhia seguradora.

## CAPÍTULO XIII

### Da disciplina do trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A Lusa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A Lusa pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções a seguir enumeradas:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa e após procedimento disciplinar nos termos legais, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço

da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A suspensão não pode exceder 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Prescrição

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, tenha ou não sido desencadeado procedimento disciplinar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — O procedimento disciplinar deve ser desencadeado nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, cuja tramitação obrigatória consta das cláusulas seguintes.

2 — O conselho de redacção pronuncia-se sempre sobre qualquer sanção disciplinar a aplicar a jornalistas.

3 — A comissão de trabalhadores pronuncia-se sempre sobre qualquer sanção disciplinar a aplicar a trabalhadores não jornalistas.

4 — A falta de conselho de redacção ou de comissão de trabalhadores não é razão inibidora para a acção disciplinar da empresa, cumpridos os preceitos legais e as demais disposições aplicáveis deste AE

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Inquérito preliminar

1 — Sempre que não se mostrem suficientemente identificados, quer as características da eventual infracção quer o presumível infractor, o processo disciplinar será precedido de um inquérito preliminar, tendente à determinação dos factos e agentes.

2 — As declarações ou depoimentos serão reduzidos a auto e assinados.

3 — Concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição das diligências efectuadas e os resultados obtidos e proporá ou o arquivamento ou o prosseguimento do processo.

4 — O inquérito preliminar deve ficar concluído no prazo de 30 dias, a contar da data da decisão que determinou a sua abertura.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

1 — Na nota de culpa serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados, bem como as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidos.

2 — A nota de culpa será entregue pessoalmente ao arguido ou remetida por correio registado com aviso de recepção e com conhecimento ao conselho de redacção, à comissão de trabalhadores e, ainda, ao respectivo sindicato, se o trabalhador arguido for delegado ou dirigente sindical.

3 — O arguido dispõe do prazo de 10 dias úteis para deduzir a sua defesa por escrito, com a qual apresentará o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requererá quaisquer diligências que repute úteis.

4 — O número de testemunhas a apresentar não pode ultrapassar 10, quer para o arguido quer para a entidade patronal, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais de três testemunhas.

5 — O prazo para apresentação da defesa e o número de testemunhas podem ser excedidos sempre que o instrutor, a pedido fundamentado do arguido ou oficiosamente, o entenda necessário para o adequado exercício do direito de defesa ou para o total apuramento dos factos.

6 — Efectuada a produção da prova, o instrutor elaborará um relatório completo e conciso, no qual se pronunciará sobre a existência material da infracção, a sua qualificação e gravidade, as disposições legais ou contratuais infringidos, concluindo, conforme o caso, pela proposta de aplicação de sanção ou pelo arquivamento dos autos.

7 — Concluído o relatório e ouvido o conselho de redacção e a comissão de trabalhadores, o processo será presente à entidade patronal que proferirá a decisão final.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Prazos

1 — Na tramitação do processo disciplinar observam-se os seguintes prazos:

a) A nota de culpa será elaborada no prazo de 30 dias a contar da decisão que mande instaurar o processo disciplinar;

b) Na instrução do processo disciplinar não deve decorrer, entre cada diligência, um prazo superior a 15 dias;

c) A decisão final é proferida no prazo de 30 dias úteis após a recepção pela entidade patronal do processo devidamente instruído e concluído, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — Os prazos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior poderão ser alargados sempre que ocorra motivo justificado, o qual deve constar do processo disciplinar, cabendo a respectiva decisão à entidade que praticar o acto.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — A entidade patronal pode suspender preventivamente o trabalhador nos termos da lei, sem perda da retribuição.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Sem prejuízo das disposições do capítulo II deste AE, consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas sem observância das disposições desta convenção e sempre que motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exigir o cumprimento das normas estabelecidas em matéria de higiene e segurança;

c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência, nos termos da lei;

d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissão de trabalhadores, delegado sindical, conselho de redacção ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas da classe;

e) Denunciar o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho;

g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;

h) Opor-se a que a empresa o obrigue a desvirtuar ou escamotear a verdade;

i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua dignidade e deontologia profissional;

j) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presume-se ilícito o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levados a efeito até dois anos após os factos enunciados na alínea d) do número anterior e até um ano após qualquer dos factos enunciados nas restantes alíneas do mesmo número.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

1 — A aplicação de sanção abusiva nos casos previstos na cláusula anterior obriga a Lusa a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização equivalente a dois meses da retribuição mensal por cada ano de serviço ou fracção.

3 — Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 — A aplicação de sanção abusiva no caso previsto na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior determina que o trabalhador seja indemnizado nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização, a calcular nos termos da lei, nunca pode ser inferior à retribuição mensal correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções disciplinares

A empresa deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares.

## CAPÍTULO XIV

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Causa da cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei e neste AE.

## CAPÍTULO XV

### Disposições complementares

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Revogação da convenção anterior

Salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção, com a entrada em vigor do presente AE fica revogado o anterior acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, 1.ª série, de 8 de Julho de 1999, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 1.ª série, de 25 de Agosto de 2002.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar as disposições do presente AE e de tentar solucionar todos os conflitos resultantes da sua aplicação, deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 90 dias a contar da data de entrada em vigor desta convenção, constituída por 6 elementos, sendo 3 em representação da Lusa e 3 em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo as suas reuniões ser convocadas com, pelo menos, 5 dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, do local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões, se nisso houver acordo unânime dos membros da comissão paritária, um representante do Ministério do Trabalho, sem direito de voto.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade dos membros presentes da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, como fazendo parte do presente AE, devendo ser depositadas e publicadas na forma legalmente exigida para as convenções colectivas.

5 — A comissão paritária só pode reunir e deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

A todo o tempo as partes podem acordar em submeter a arbitragem, nos termos que definirem, ou, na falta de definição, nos termos e com os efeitos previstos na lei aplicável, as questões laborais que resultem, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do presente AE.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável do presente AE

O presente AE é globalmente mais favorável do que outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho eventualmente aplicáveis a quaisquer trabalhadores ao serviço da Lusa.

23 de Março de 2009.

Pela Lusa — Agência de Notícias de Portugal, S. A.:

*José Manuel dos Reis Barroso*, presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

*Anabela Gonçalves Fino*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e pelo seu filiado SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente do conselho geral e mandatário.

*Jorge Eduardo da Cunha Galvão*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

*Joaquim de Jesus Silva e Luís Pedro Baptista Martins*, representantes.

## ANEXO I

### Regime do complemento do subsídio de doença

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Definição

O subsídio em caso de doença comprovada ou de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho é um benefício complementar do subsídio de doença atribuído pela segurança social e pela seguradora e é concedido pela Lusa nos termos das cláusulas seguintes a todos os trabalhadores que se encontrem nas condições definidas no presente anexo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Valor do subsídio e adiantamento da remuneração

1 — O subsídio referido na cláusula anterior será atribuído pela Lusa nos casos em que o trabalhador tenha direito a receber, por baixa por doença ou acidente de trabalho, subsídio da segurança social ou da companhia de seguros e será de montante que, somado ao efectivamente pago por estas, garanta ao trabalhador auferir a mesma remuneração mensal líquida que receberia se estivesse ao serviço.

2 — Em nenhum caso o valor do subsídio e do complemento excederão o valor correspondente ao total da remuneração.

3 — Em nenhum caso, porém, o complemento excederá o valor correspondente a 35% da remuneração mensal líquida do trabalhador.

4 — A empresa assegurará sempre o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de doença não comparticipados pela segurança social.

5 — Durante o período da atribuição do complemento, a Lusa pagará integralmente a remuneração líquida ao trabalhador, devendo este, até cinco dias úteis após a data do recebimento do subsídio da segurança social ou da seguradora, fazer a devolução da respectiva importância à Lusa, entregando-a nos serviços de pessoal desta empresa.

6 — Em nenhum caso o valor a devolver pelo trabalhador poderá exceder aquele que foi posto à sua disposição.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Baixas por doença

1 — No caso de baixa por doença, o trabalhador tem de comunicar a baixa dos serviços médicos competentes aos

serviços de pessoal da Lusa, directamente ou por interposta pessoa, por escrito ou telefonicamente, no próprio dia ou, havendo motivos justificáveis, no dia seguinte;

2 — Sempre que haja prorrogação da baixa, o trabalhador deverá comunicá-la, também nos termos do n.º 1, aos serviços de pessoal.

3 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço após lhe ter sido concedida alta, terá de entregar o boletim de baixa aos serviços de pessoal da Lusa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade por acidente de trabalho**

1 — No caso de incapacidade por acidente de trabalho, o trabalhador deverá comparecer nos serviços de pessoal no dia do acidente ou, havendo motivos justificáveis, no dia seguinte, a fim de ser elaborada a participação do sinistro a entregar na seguradora.

2 — Caso esteja impedido de comparecer nos serviços de pessoal da Lusa, o trabalhador deverá comunicar tal facto à empresa, por si ou por interposta pessoa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Observação do trabalhador doente por parte do médico da empresa**

1 — No caso de baixas por doença, o trabalhador poderá, nos termos da lei, ser observado por médico da empresa.

2 — O médico da empresa elaborará um relatório a ser submetido à administração da empresa.

3 — Com base nesse relatório a administração poderá deixar de atribuir o complemento do subsídio de doença.

4 — A administração comunicará ao trabalhador a sua intenção de lhe retirar o complemento do subsídio de doença, explicitando os motivos que fundamentam a sua decisão, sendo remetida cópia da respectiva fundamentação à comissão de higiene e segurança no trabalho, ou, na sua ausência, à comissão de trabalhadores, dispondo estas de cinco dias úteis para a emissão do seu parecer por escrito.

5 — O trabalhador poderá impugnar o relatório médico e as consequências dele emergentes por qualquer meio admitido em direito, nomeadamente através de junta médica.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Sanções**

1 — Ao trabalhador que infrinja as regras estabelecidas nas cláusulas anteriores, sem prejuízo de outras sanções que legal ou contratualmente lhe sejam aplicáveis, não será concedido o complemento do subsídio de doença, designadamente nos seguintes casos:

a) Quando não cumpra com o disposto no n.º 5 da cláusula 2.<sup>a</sup> e nas cláusulas 3.<sup>a</sup> e 4.<sup>a</sup>;

b) Quando não compareça ao médico da empresa, sem motivo justificado, ou quando impeça que aquele o observe;

c) Quando simule impedimento para o trabalho, designadamente obtendo baixa fraudulenta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Fiscalização**

1 — A Lusa reserva-se o direito de proceder a fiscalizações das situações de baixa por doença ou incapacidade por acidente de trabalho, incluindo fiscalizações domiciliárias,

sempre que entender por convenientes, podendo, para esse efeito, utilizar os meios que considerar adequados.

2 — A Lusa poderá, designadamente, requerer a realização de juntas médicas de verificação, ao abrigo das disposições legais aplicáveis.

3 — A Lusa poderá solicitar a intervenção dos serviços da segurança social, tendo em vista, especialmente, a averiguação das situações em que os trabalhadores se encontrem ausentes do domicílio, ou a trabalhar em contravenção da prescrição médica, conforme o disposto em legislação aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Falsas declarações**

O trabalhador que prestar falsas declarações relativamente a situações de baixa por doença ou acidente de trabalho incorrerá nas sanções previstas na cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Disposições aplicáveis**

Em tudo o não previsto no presente regulamento, aplica-se o disposto nos artigos 281.º e seguintes do Código do Trabalho e nos artigos 213.º e seguintes da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Disposição complementar**

Todas as situações não previstas no presente regulamento são passíveis de análise casuística, a efectuar pelo departamento de recursos humanos da Lusa.

## **ANEXO II**

### **Regulamento de Deslocações em Serviço**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Conceitos e definições**

1 — Consideram-se deslocações em serviço as efectuadas para prestação de trabalho à empresa fora do local habitual onde o trabalhador presta serviço.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas;
- b) Grandes;
- c) Prolongadas.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso do trabalhador à sua residência habitual sem necessidade de pernoitar fora.

4 — Consideram-se grandes deslocações as que obrigam o trabalhador a permanecer fora da sua residência até ao limite máximo de 20 dias.

5 — Denominam-se deslocações prolongadas as que obrigam o trabalhador a permanecer fora da sua residência mais de 20 dias seguidos.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais das deslocações em serviço**

1 — No decurso de uma deslocação o trabalhador terá direito a ser reembolsado das despesas que, por motivos da mesma, tiver de efectuar.

2 — De entre as despesas decorrentes de uma deslocação destacam-se as seguintes:

- a) Despesas de alimentação;
- b) Despesas de alojamento;
- c) Despesas não abrangidas pelas ajudas de custo.

3 — A Lusa, dentro da normalidade das situações, assegurará a marcação prévia dos alojamentos nos locais onde o trabalhador irá prestar serviço e sempre que recomendável adiantará ao trabalhador os meios necessários ao pagamento das despesas, procedendo-se ao acerto de contas no prazo de cinco dias após o termo da deslocação.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

O reembolso das despesas decorrentes de uma pequena deslocação, ou o acerto de contas, no caso de ter havido adiantamento de meios, tem por base o valor efectivamente despendido, pelo que para o efeito é necessário a apresentação dos respectivos comprovativos com validade fiscal.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações existem duas modalidades de condições, que seguidamente se apresentam e que são da opção do trabalhador:

a) Pagamento à despesa — sistema semelhante ao da pequena deslocação, em que o reembolso da despesa ou o acerto de contas é efectuado mediante a apresentação dos documentos comprovativos com validade fiscal;

b) Pagamento de ajudas de custo:

2 — A empresa pagará ao trabalhador deslocado, por dia completo de deslocações, a título de ajudas de custo, as verbas estabelecidas em portaria anual do Ministério das Finanças, que correspondam ao limite máximo não sujeito a tributação.

3 — Nas deslocações para zonas de conflito, guerra e perturbações da ordem pública ou assolados por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de subsistência o valor das ajudas de custo será acrescido de 40%.

4 — Sempre que particulares circunstâncias do país para o qual o trabalhador é deslocado o justifiquem, e as partes assim acordem, aplicar-se-á também o acréscimo previsto no número anterior.

5 — Quando os trabalhadores deslocados só tenham de suportar as despesas com uma refeição, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 50%.

6 — Quando os trabalhadores deslocados não tenham de suportar as despesas com alojamento e alimentação, a respectiva ajuda de custo deverá ser reduzida a 20%, mas não será nunca inferior ao valor do subsídio de refeição a que o trabalhador teria direito se não estivesse deslocado.

7 — As ajudas de custo cobrem apenas as despesas de alimentação.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deslocações prolongadas

Neste tipo de deslocações, as condições serão objecto de acordo individual, negociadas caso a caso e reduzidas a escrito.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Despesas não abrangidas pelas ajudas de custo

1 — As despesas impostas pelo trabalho realizado no decurso de uma deslocação em serviço, tais como despesas de representação, despesas gerais, despesas de transportes e comunicações ou outras, são reembolsáveis.

2 — Sempre que o reembolso das despesas tiver por base o valor efectivamente despendido, o mesmo só terá lugar mediante a apresentação do respectivo documento comprovativo com validade fiscal, ou quando tal não for possível mediante validação da hierarquia com competência para o fazer.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Meios de viagem e transporte

1 — A Lusa providenciará e assegurará o transporte dos trabalhadores que, por inerência das suas funções, tenham de prestar serviço fora das instalações da Agência.

2 — Nas grandes deslocações os transportes a utilizar serão, em princípio, os transportes colectivos públicos. Os transportes em caminho-de-ferro serão em 1.<sup>a</sup> classe e em avião em classe turística.

3 — Em zonas urbanas a utilização de transportes públicos é admitida sempre que necessário, nomeadamente pela sobrecarga de serviço, urgência de cobertura do acontecimento ou outras razões, e é previamente aprovada pela respectiva chefia.

4 — A utilização de viatura própria carece de autorização prévia da empresa, sendo, neste caso, devido ao trabalhador o subsídio estabelecido na cláusula seguinte.

5 — No caso de doença do trabalhador quando este se encontrar deslocado ao serviço da Lusa, a empresa assegura a assistência necessária e o respectivo regresso.

6 — No caso de falecimento do trabalhador destacado, serão de conta da empresa as despesas com o repatriamento do corpo do trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Utilização em serviço de viatura automóvel própria

Quando utilizar viatura automóvel própria ao serviço da empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio no valor fixado na portaria anual do Ministério das Finanças para o preço por quilómetro percorrido em automóvel próprio, o qual não poderá ser inferior a 30% do preço por litro do combustível utilizado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deslocações em situação de guerra ou de risco

1 — Para efeitos desta cláusula, consideram-se deslocações de risco as efectuadas para zonas de conflito, guerra e perturbações da ordem pública, ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

2 — A definição destes países, bem como as condições destas deslocações, será feita caso a caso e por acordo entre as partes.

3 — Nestas deslocações as ajudas de custo não poderão ser inferiores às estabelecidas non.º 3 da cláusula 4.<sup>a</sup> deste anexo.

4 — Nos casos mencionados no n.º 1, o valor do seguro de acidentes pessoais corresponde ao triplo do montante estabelecido na alínea b) do n.º 1 da cláusula 87.ª do clausulado geral deste AE.

### ANEXO III

#### Regulamento de Carreiras

#### CAPÍTULO I

#### Regras gerais

#### Cláusula 1.ª

#### Regras gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo AE serão classificados de acordo com as funções para que foram contratados, nas carreiras e categorias profissionais previstos no presente Regulamento.

2 — O presente Regulamento contém as regras a observar na admissão, acesso e progressão na carreira e no exercício de funções de direcção e chefia.

3 — Para efeitos do presente AE:

a) Carreira profissional é a categoria ou conjunto de categorias referente a uma mesma área de actividade;

b) Categoria profissional é o posicionamento no grupo a que corresponde um conjunto de funções semelhantes exercidas em permanência e que exigem qualificação e conhecimento específicos;

c) Promoção é a passagem de uma dada categoria para uma outra superior dentro da sua carreira;

d) Índice remuneratório é a posição atribuída a um trabalhador na escala indiciária de base 100 prevista na cláusula 37.ª deste AE.

#### Cláusula 2.ª

#### Carreiras existentes

1 — Para efeitos do presente AE existem as seguintes carreiras:

- a) Carreira de jornalista;
- b) Carreira de assessor;
- c) Carreira de técnico superior;
- d) Carreira de assistente técnico ou administrativo; e
- e) Carreira de apoio geral.

2 — Cada uma das carreiras indicadas no número anterior possui diferentes categorias, níveis de acesso e diferentes regras de progressão, conforme discriminado nas cláusulas seguintes.

#### CAPÍTULO II

#### Carreira de jornalista

#### SECÇÃO I

#### Regras gerais

#### Cláusula 3.ª

#### Regras gerais

Os jornalistas abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias (grupos) e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de perma-

nência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Estagiário D . . . . .	D	175	Seis meses . . . . .	-
Estagiário E . . . . .	E	200	Um ano . . . . .	-
Jornalista Gr. F . . . . .	F	225	Oito anos . . . . .	1
Jornalista Gr. G . . . . .	G	250	Oito anos . . . . .	1
Jornalista Gr. H . . . . .	H	300	Sem limite . . . . .	4
Jornalista Gr. I . . . . .	I	350	Sem limite . . . . .	4
Jornalista Gr. J . . . . .	J	425	Sem limite . . . . .	4
Redactor principal . . . . .	K	500	Sem limite . . . . .	4

#### Cláusula 4.ª

#### Categorias e definição sucinta das funções

1 — Para efeitos do presente Regulamento são considerados:

a) *Jornalista estagiário (grupos D e E)*. — É o trabalhador que se prepara para exercer as funções de jornalista, realizando reportagens e redigindo noticiário ou captando imagens sob orientação de um profissional de categoria não inferior ao grupo F e inclui os grupos D e E;

b) *Jornalista dos grupos F, G e H*. — É o trabalhador que trata de forma efectiva e permanente materiais informativos (factos, acontecimentos, conhecimentos), com a finalidade da sua difusão; pesquisa, recolhe, trata, redige e edita a informação ou capta e edita sons e imagens segundo as características técnicas e deontológicas adequadas ao serviço noticioso da empresa. Pode publicar notícias e, quando investido em tais funções, coordenar ou chefiar outros trabalhadores;

c) *Jornalista dos grupos I e J*. — É o trabalhador que, além das funções descritas para os jornalistas dos grupos F, G e H, revela especiais méritos e competência e é encarregado de tarefas que exigem elevada responsabilidade e especialização;

d) *Redactor principal (grupo K)*. — É o trabalhador que trata de assuntos de interesse jornalístico denotando elevado grau de iniciativa e criatividade. Assegura tarefas que exigem grande experiência, elevado grau de especialização e qualificação técnico-profissional. É o jornalista especialmente dotado para o acompanhamento de uma ou mais áreas temáticas do jornalismo, empreendedor e bom concretizador.

2 — Todo o jornalista pode exercer qualquer actividade prevista no número anterior, independentemente do género de conteúdo ou do suporte técnico requerido para a mesma, nomeadamente na edição de texto, fotografia, som, vídeo ou conteúdos mistos, desde que tal seja estatuído no momento da sua admissão e previsto no seu contrato individual de trabalho ou, não sendo este o caso, se para tanto der o seu acordo e receber formação adequada.

#### Cláusula 5.ª

#### Condições de acesso e admissão

1 — Os jornalistas abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

a) *Estagiário* — o estágio para a profissão tem a duração prevista nos termos do Estatuto do Jornalista. Após a

conclusão do estágio, é admitido na categoria de jornalista do grupo F. Os estagiários habilitados com licenciatura em Jornalismo ou com habilitação equivalente são classificados no grupo E, passando ao grupo F após a conclusão do estágio; restantes estagiários iniciam o estágio no grupo D, passando aos grupos E e F após, respectivamente, seis meses e um ano;

b) Admissão — só podem ser admitidos na profissão trabalhadores com idade superior a 18 anos;

c) Habilitações — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura, de preferência com formação profissional complementar conferida pelo CENJOR ou outra entidade oficialmente certificada para o efeito. A empresa pode prescindir da licenciatura e ou da formação profissional complementar no caso de a existência de uma avaliação curricular o justificar;

d) Carteira profissional — a habilitação com a carteira profissional de jornalista, ou do título de estagiário, é obrigatória para o exercício da profissão e a sua perda por responsabilidade culposa do trabalhador, comprovada em processo disciplinar, constitui justa causa para a resolução do contrato de trabalho.

## SECÇÃO II

### Progressão e tempo de permanência na categoria

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Carreira de jornalista

1 — A progressão dos jornalistas terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por seis níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 3.<sup>a</sup>

2 — A promoção dos jornalistas faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, nos termos deste AE.

3 — O tempo máximo de permanência no grupo F é de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo G, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de oito anos. Findo este prazo o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo H.

4 — Os grupos H, I, J e K não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5 — Em consequência do disposto no número anterior, o trabalhador que se encontre incluído nos grupos H e I, quer por progressão automática quer por promoção por mérito, apenas ascenderá, respectivamente, aos grupos I e J mediante progressão por mérito.

6 — A promoção por mérito aos grupos G, H, I e J decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no anexo IV a este AE e nos termos das cláusulas 24.<sup>a</sup> a 29.<sup>a</sup> do presente anexo.

7 — A promoção à categoria de redactor principal (grupo K) só é possível para os jornalistas com pelo menos 10 anos de exercício da profissão após a conclusão do estágio, tem em conta o mérito e faz-se exclusivamente por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do director de Informação, ouvido o conselho de redacção.

8 — A atribuição de categoria profissional superior ao grupo F a um jornalista no momento da admissão nos quadros da empresa faz-se por decisão do conselho de

administração, sob proposta do director de Informação, ouvido o conselho de redacção.

## CAPÍTULO III

### Carreira de assessor

#### SECÇÃO I

##### Regras gerais

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

Os assessores abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Assessor . . . . .	J	425	Sem limite . . .	4
Assessor principal . . .	K	500	Sem limite . . .	4

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias e definição sucinta das funções

1 — Para efeitos do presente Regulamento são considerados:

a) *Assessor (grupo J)*. — É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura, ou formação complementar, ou experiência profissional relevante, se qualifica para o desempenho de funções de grande responsabilidade, em que a sua experiência lhe permita dedicar-se a estudos e projectos de elevada complexidade ou trabalhos de consulta e de assessoria especialmente qualificados. Pode coordenar e chefiar a actividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas;

b) *Assessor principal (grupo K)*. — É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura, ou formação complementar, ou experiência profissional relevante, pela sua capacidade, experiência profissional e qualidade do seu trabalho se classifica para o exercício de funções mais complexas e de maior responsabilidade, com utilização de experiência e formação profissional adquiridas anteriormente. Pode coordenar e chefiar a actividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Os assessores abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

a) Admissão — só podem ser admitidos na profissão trabalhadores com idade superior a 18 anos;



b) *Habilitações* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura adequada na sua área de actividade, avaliação curricular, experiência e formação profissional adequada. A empresa pode prescindir da licenciatura no caso de a avaliação curricular o justificar.

## SECÇÃO II

### Progressão e tempo de permanência na categoria

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Carreira de assessor

A promoção a assessor e assessor principal ou a atribuição de qualquer destas categorias no momento de admissão nos quadros da empresa só é possível quando o trabalhador tiver mais de cinco anos de actividade profissional, tem em conta o mérito e faz-se exclusivamente por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do respectivo director ou, caso não esteja integrado numa direcção, do administrador de quem dependa directamente.

## CAPÍTULO IV

### Carreira de técnico superior

#### SECÇÃO I

##### Regras gerais

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

Os técnicos superiores abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias e grupos e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Técnico superior estagiário.	E	200	Um ano . . . . .	-
Técnico superior F . . .	F	225	Oito anos . . . .	1
Técnico superior G . . .	G	250	Oito anos . . . .	1
Técnico superior H . . .	H	300	Sem limite . . . .	4
Técnico superior I . . .	I	350	Sem limite . . . .	4
Técnico superior J . . .	J	425	Sem limite . . . .	4

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias e definição sucinta das funções

1 — Para efeitos do presente Regulamento é considerado:

a) *Técnico superior estagiário (grupo E)*. — É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura ou, não possuindo este, que pela sua capacidade, experiência profissional, formação complementar e qualidade de trabalho, se prepara para o exercício de uma carreira de técnico superior. O estágio tem a duração de um ano;

b) *Técnico superior (grupos F a J)*. — É o trabalhador que, habilitado com o grau académico de licenciatura ou, não possuindo este, que pela sua capacidade, experiência profissional, formação complementar e qualidade de trabalho, se dedica a tarefas de estudo, planeamento, organização, formação e desenvolvimento na sua área de especialização. Dá pareceres sobre matérias da sua competência. Pode coordenar e chefiar a actividade de um grupo de trabalhadores para a realização das tarefas que lhe estão atribuídas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições de acesso e admissão

Os técnicos superiores abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

a) *Técnico superior estagiário (grupo E)* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão uma licenciatura adequada à sua área de actividade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de um ano. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de técnico superior do grupo F;

b) *Técnico superior dos grupos F, G, H, I e J* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão licenciatura na sua área de actividade ou avaliação curricular e formação profissional complementar.

#### SECÇÃO II

### Progressão e tempo de permanência na categoria

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Carreira de técnico superior

1 — A progressão dos técnicos superiores terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por cinco níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 11.<sup>a</sup>

2 — A promoção dos técnicos superiores faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano.

3 — O tempo máximo de permanência no grupo F é de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo G, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo H.

4 — Os grupos H, I e J não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5 — Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo H, quer por progressão automática quer por progressão por mérito, apenas ascenderá aos grupos superiores, ou seja, aos grupos I e J, mediante progressão por mérito.

6 — A promoção por mérito aos grupos G, H, I e J decorrem exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no anexo IV a este AE e nos termos das cláusulas 24.<sup>a</sup> a 29.<sup>a</sup> do presente anexo.

7 — A atribuição de categoria profissional superior ao grupo F a um técnico superior, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa,

por decisão do conselho de administração, sob proposta do director respectivo.

## CAPÍTULO V

### Carreira de assistente técnico ou administrativo

#### SECÇÃO I

#### Regras gerais

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Regras gerais

Os trabalhadores da carreira de assistente técnico ou administrativo abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Documentalista estagiário do 1.º ano (B).	B	125	Um ano . . . . .	-
Documentalista estagiário do 2.º ano (C).	C	150	Um ano . . . . .	-
Documentalista D. . . . .	D	175	Oito anos . . . . .	1
Documentalista E. . . . .	E	200	Oito anos . . . . .	1
Documentalista F. . . . .	F	225	Sem limite . . . . .	4
Documentalista G. . . . .	G	250	Sem limite . . . . .	4
Assistente técnico, administrativo ou operacional estagiário do 1.º ano (B).	B	125	Um ano . . . . .	-
Assistente técnico, administrativo ou operacional estagiário do 2.º ano (C).	C	150	Um ano . . . . .	-
Assistente técnico, administrativo ou operacional D.	D	175	Oito anos . . . . .	1
Assistente técnico, administrativo ou operacional E.	E	200	Oito anos . . . . .	1
Assistente técnico, administrativo ou operacional F.	F	225	Sem limite . . . . .	4
Assistente técnico, administrativo ou operacional G.	G	250	Sem limite . . . . .	4
Secretário(a) estagiário B.	B	125	Um ano . . . . .	-
Secretário(a) estagiário C.	C	150	Um ano . . . . .	-
Secretário(a) D. . . . .	D	175	Oito anos . . . . .	1
Secretário(a) E. . . . .	E	200	Oito anos . . . . .	1
Secretário(a) F. . . . .	F	250	Sem limite . . . . .	4
Secretário(a) G. . . . .	G	300	Sem limite . . . . .	4

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Categorias e definição sucinta das funções

Para efeitos do presente Regulamento são considerados:

a) *Documentalista estagiário (grupos B e C).* — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para

a categoria de documentalista. O estágio tem a duração de 2 anos, por regra geral, ou de 18 meses no caso de o trabalhador estar habilitado com licenciatura académica;

b) *Documentalista dos grupos D e E.* — É o trabalhador que procede à pesquisa, selecção, classificação, organização, tratamento e disponibilização de documentos escritos, imagens ou representações gráficas que se apresentam com interesse documental; solicita a sua aquisição; assegura o tratamento, a arrumação, a actualização e a conservação dos respectivos arquivos e ou ficheiros, em qualquer tipo de suporte; pesquisa trabalho para inserções, consultando e estudando os materiais necessários; consulta no exterior; procede ao estudo, aplicação e gestão de sistemas classificativos necessários ao tratamento da informação; apoia a redacção, organiza e disponibiliza, interna e externamente, com as técnicas adequadas, a documentação, publicações internas ou externas, recortes, resumos, etc.;

c) *Documentalista dos grupos F e G.* — É o trabalhador que, além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior, possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia;

d) *Assistente técnico estagiário (grupos B e C).* — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente técnico. O estágio tem a duração de dois anos;

e) *Assistente técnico dos grupos D e E.* — É o trabalhador com formação adequada em qualquer das diversas áreas técnicas, nomeadamente electricidade, electrónica, telecomunicações e informática, contabilidade, recursos humanos, comercial e *marketing*, que executa tarefas dentro da sua especialidade num ou vários serviços da empresa;

f) *Assistente técnico dos grupos F e G.* — É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia;

g) *Assistente operacional estagiário (grupos B e C).* — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente operacional. O estágio tem a duração de dois anos;

h) *Assistente operacional dos grupos D e E.* — É o trabalhador que prepara, envia, recebe, regista, encaminha e reencaminha interna e externamente mensagens pelos meios técnicos disponibilizados pela empresa; é responsável pelo equipamento informático, terminais, impressoras, fotocopiadoras, procedendo ao seu abastecimento ou substituição, quando necessário; vigia as entradas e saídas das informações através do sistema informático e procedendo ao seu encaminhamento;

i) *Assistente operacional dos grupos F e G.* — É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional

e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia;

*j) Assistente administrativo estagiário (grupos B e C).* — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de assistente administrativo. O estágio tem a duração de dois anos;

*k) Assistente administrativo dos grupos D e E.* — É o trabalhador que, utilizando as técnicas e ferramentas adequadas, executa várias funções, consoante a natureza do sector onde trabalha; redige relatórios e quaisquer outros documentos escritos, dando-lhes o seguimento adequado; examina, separa, classifica e, sendo o caso, responde ao correio recebido, elabora, ordena e ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e emite recibos; anota as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação superior, realiza o apoio administrativo no âmbito dos recursos humanos, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e ou à empresa e ordena e arquiva quaisquer documentos contabilísticos ou de outra natureza. Pode também efectuar fora da empresa a entrega de documentos e ou efectuar pagamentos, recebimentos ou proceder a depósitos, bem como efectuar tarefas relacionadas com operações com fornecedores e clientes;

*l) Assistente administrativo dos grupos F e G.* — É o trabalhador que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional, designadamente na área logística, contabilística e legislativa, e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia;

*m) Secretário(a) estagiário(a) (grupos B e C).* — É o trabalhador que se encontra em período de estágio para a categoria de secretário(a). O estágio tem a duração de dois anos, ou de 18 meses no caso de o trabalhador ter formação complementar específica;

*n) Secretário(a) dos grupos D e E.* — É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de secretariado e de âmbito administrativo, assegurando por iniciativa própria ou por orientação superior tarefas de rotina diária do gabinete e ou área a que está adstrito, providencia a realização das reuniões de trabalho ou estatutárias, podendo redigir e distribuir as respectivas actas; escreve nos suportes adequados relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas, ocupa-se de pedidos de informação, atende telefone e efectua os contactos necessários, assegura a correspondência corrente; executa serviços de arquivo e regista as cópias de documentação;

*o) Secretário(a) dos grupos F e G.* — É o(a) trabalhador(a) que além de executar as funções já descritas no parágrafo anterior possui experiência profissional relevante, qualificação profissional adequada e ou revela mérito técnico profissional, executa as mais qualificadas e exigentes funções no âmbito da sua carreira profissional, designadamente na área logística, contabilística e legislativa, e é destacado para trabalhos de maior responsabilidade e ou chefia.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Condições de acesso e admissão

Os assistentes técnicos, administrativos ou operacionais abrangidos pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula:

*a) Carreira de documentalista* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de 2 anos ou de 18 meses no caso de o trabalhador estar habilitado com grau académico de nível superior. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de documentalista do grupo D;

*b) Carreira de assistente técnico* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente técnico do grupo D;

*c) Carreira de assistente administrativo* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente administrativo do grupo D;

*d) Carreira de assistente operacional* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade ou avaliação curricular e formação profissional complementar. A permanência no estágio é de dois anos. Concluído o estágio, o trabalhador acede à categoria de assistente operacional do grupo D;

*e) Carreira de secretário (a)* — são exigidas como habilitações para o ingresso na profissão o 12.º ano de escolaridade e formação profissional complementar adequada. A permanência no estágio é de 2 anos ou 18 meses, conforme a alínea *o*) da cláusula anterior. Concluído o estágio, o(a) trabalhador(a) acede à categoria de secretário(a) do grupo D.

## SECÇÃO II

### Progressão e tempo de permanência na categoria

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Carreira de assistente técnico ou administrativo

1 — A progressão dos trabalhadores na carreira de assistente técnico ou administrativo terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por quatro níveis (grupos), após a conclusão do estágio, aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 15.<sup>a</sup>

2 — A promoção dos trabalhadores da carreira de assistente técnico ou administrativo faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano.

3 — O tempo máximo de permanência no grupo D é de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo E, cujo tempo máximo de permanência é igualmente de oito anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo F.

4 — Os grupos F e G não estão sujeitos a qualquer tempo de permanência máximo.

5 — Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo F, quer por progressão automática quer por progressão por mérito, apenas ascenderá ao grupo G mediante progressão por mérito.

6 — A promoção por mérito ao grupo G decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no anexo IV a este AE e nos termos das cláusulas 24.<sup>a</sup> a 29.<sup>a</sup> do presente anexo.

7 — A atribuição de categoria profissional superior ao grupo D a um trabalhador da carreira de assistente técnico ou administrativo, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do director respectivo.

## CAPÍTULO VI

### Carreira de apoio geral

#### SECÇÃO I

##### Regras gerais

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regras gerais

Os trabalhadores da carreira de apoio geral abrangidos pelo presente Regulamento distribuem-se pelas categorias, grupos e estão sujeitos às seguintes regras gerais de progressão, tempo de permanência na categoria e diuturnidades indicadas no quadro seguinte:

Categoria	Grupo	Índice de acesso	Progressão/tempo máximo de permanência	Número máximo de diuturnidades (de quatro em quatro anos)
Paquete. . . . .	A	SMN (*)	-	-
Contínuo A. . . . .	A	100	Oito anos . . . .	1
Contínuo B. . . . .	B	125	Sem limite . . . .	4
Empregado de limpeza A.	A	100	Oito anos . . . .	1
Empregado de limpeza B.	B	125	Sem limite . . . .	4
Telefonista/recepcionista estagiário.	A	115	Seis meses . . . .	-
Telefonista/recepcionista B.	B	135	Oito anos . . . .	1
Telefonista/recepcionista C.	C	150	Oito anos . . . .	1
Telefonista/recepcionista D.	D	175	Sem limite . . . .	4
Motorista estagiário . .	A	115	Seis meses . . . .	-
Motorista . . . . .	B	135	Oito anos . . . .	1
Motorista . . . . .	C	150	Oito anos . . . .	1
Motorista . . . . .	D	175	Sem limite . . . .	4

(\*) SMN = Salário mínimo nacional.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Categorias e definição sucinta das funções

Para efeitos do presente Regulamento são considerados:

a) *Paquete*. — É o trabalhador com idade inferior a 18 anos que anuncia, acompanha e informa os visitan-

tes; executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos para tal necessários; efectua a entrega de documentos ou de pequenos volumes; auxilia na reprodução e arquivo de documentos;

b) *Contínuo (grupos A e B)*. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, executa tarefas de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos para tal necessários; efectua a entrega de documentos ou de pequenos volumes; auxilia na reprodução e arquivo de documentos;

c) *Empregado de limpeza*. — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa, utilizando para o efeito o material adequado, podendo executar outras tarefas relacionadas com a sua profissão;

d) *Telefonista/recepcionista estagiário(a)*. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de telefonista/recepcionista. O estágio tem a duração de seis meses;

e) *Telefonista/recepcionista*. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas externas, estabelecendo ligações para o exterior e satisfazendo os pedidos de informações telefónicas; atende visitantes, orientando os seus contactos no interior da empresa e transmitindo as indicações necessárias;

f) *Motorista estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para o exercício da categoria de motorista. O estágio tem a duração de seis meses;

g) *Motorista*. — É o profissional que conduz as viaturas ao serviço da empresa para as quais esteja legalmente habilitado; assegura a sua limpeza e zela pelo seu bom estado, comunicando à hierarquia as ocorrências que verificar; efectua e colabora na carga e descarga de pequenos volumes.

#### SECÇÃO II

##### Progressão e tempo de permanência na categoria

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Carreira de apoio geral

1 — Os trabalhadores da carreira de apoio geral abrangida pelo presente Regulamento estão sujeitos às seguintes regras gerais de acesso e admissão constantes da presente cláusula.

2 — A categoria de pacote não tem limites de tempo mínimo nem máximo de permanência.

3 — A progressão na carreira de apoio geral, após a conclusão do período de estágio, se previsto na cláusula 20.<sup>a</sup>, terá em conta a antiguidade, o mérito e a avaliação de desempenho, realizando-se por dois grupos (contínuo e empregado de limpeza) ou três grupos (telefonista/recepcionista e motorista), aos quais correspondem os índices de retribuição mínima que constam da cláusula 19.<sup>a</sup>

4 — A promoção dos trabalhadores da carreira de apoio geral faz-se sempre para o grupo imediatamente a seguir, após um período mínimo de um ano, com os limites previstos na cláusula 19.<sup>a</sup>

5 — Nas categorias de contínuo do grupo A e empregado de limpeza do grupo A, bem como nas de telefonista/recepcionista dos grupos B e C e de motorista dos grupos B e C, o tempo máximo de permanência no grupo é de oito

anos, findo o qual o trabalhador ascende obrigatoriamente ao grupo imediatamente superior.

6 — Os contínuos do grupo B e empregados de limpeza do grupo B, bem como os telefonistas/recepcionistas do grupo D e motoristas do grupo D não têm limite máximo de tempo de permanência na categoria.

7 — Em consequência do disposto nos números anteriores, o trabalhador que se encontre incluído no grupo C, quer por progressão automática quer por progressão por mérito, apenas ascenderá ao grupo D mediante progressão por mérito.

8 — A promoção por mérito decorre exclusivamente da avaliação de desempenho regulamentada no anexo IV a este AE e nos termos das cláusulas 24.<sup>a</sup> a 29.<sup>a</sup> do presente anexo.

9 — A atribuição de categoria profissional a um trabalhador da carreira de apoio geral, no momento da admissão nos quadros da empresa, faz-se por iniciativa da empresa, por decisão do conselho de administração, sob proposta do director respectivo.

## CAPÍTULO VII

### Disposições comuns

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Em todas as carreiras e categorias profissionais, após a conclusão dos respectivos estágios, os trabalhadores terão direito a diuturnidades sobre a respectiva remuneração base, até ao máximo de quatro diuturnidades por cada grupo.

2 — O direito a uma diuturnidade é adquirido após quatro anos em cada grupo.

3 — A primeira diuturnidade em cada grupo traduz-se em 10 pontos da escala indiciária prevista na cláusula 37.<sup>a</sup> do AE e as restantes em 5 pontos e em todos os casos as diuturnidades extinguem-se com a promoção ao grupo superior.

## CAPÍTULO VIII

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho profissional visa despistar necessidades de formação, orientar a especialização e fundamentar a progressão na carreira.

2 — A avaliação de desempenho tem em conta, designadamente:

- Os objectivos de desempenho individual fixados previamente;
- A dedicação;
- A criatividade e a inovação;
- A qualidade do trabalho realizado;
- A qualificação;

3 — A avaliação far-se-á segundo regulamento próprio, constante do anexo IV a este AE.

## CAPÍTULO IX

### Promoções por mérito e prémios de desempenho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Base para as promoções por mérito

1 — Com excepção da progressão ao grupo K, para as categorias de redactor principal e de assessor principal, as promoções por mérito fazem-se exclusivamente:

- Em resultado de avaliação de desempenho, realizada conforme o disposto no anexo IV a este AE;
- Respeitando uma lista ordenada de precedências resultantes das avaliações de desempenho; e
- De acordo com as demais disposições constante deste capítulo e do regulamentado no anexo IV.

2 — A promoção às categorias de redactor principal e de assessor principal fazem-se nos termos do n.º 7 da cláusula 6.<sup>a</sup> e da cláusula 10.<sup>a</sup> deste anexo, respectivamente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Condições para as promoções por mérito

1 — Por regra, são promovidos por mérito, com os limites e exclusões previstos nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup> deste anexo, e atendendo às demais condições constantes deste capítulo, os trabalhadores que obtenham na avaliação de desempenho:

- Três notas de *Excelente*, num período de três anos consecutivos;
- Pelo menos quatro notas com o nível de *Muito bom* ou superior e nenhuma com nível inferior a *Bom*, num período de cinco anos consecutivos;
- Nenhuma nota de nível inferior a *Bom* num período de sete anos consecutivos.

2 — A contagem de tempo para efeito de promoções por mérito prevista no n.º 1 desta cláusula inicia-se na data da promoção anterior, seja ela resultado de progressão automática ou promoção por mérito, ou da data de admissão no quadro de efectivos da empresa.

3 — Para efeitos de promoção por mérito, apenas são considerados os resultados da avaliação de desempenho que correspondam a anos inteiros de efectividade de funções, compreendendo os ciclos completos do processo de avaliação, de Janeiro a Dezembro, como decorrem do anexo IV a este AE.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Prémios de desempenho

1 — Os trabalhadores da categoria profissional do topo em cada carreira, que já não possam ser promovidos por mérito nos termos das cláusulas anteriores (designadamente os classificados no grupo D da carreira de apoio geral, no grupo G da carreira de assistente, nos grupos J das carreiras de técnico superior e jornalista e no grupo K das carreiras de jornalista e assessor) e que tenham avaliações de desempenho de *Muito bom* e *Excelente* têm direito a um prémio pecuniário (prémio de desempenho).

2 — O prémio de desempenho é pago uma vez por ano, até ao final de Maio do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação de desempenho que lhe dá origem, e está sujeito às condições, precedências, limites e exclusões das definidas nas cláusulas anteriores.

3 — O valor do prémio é determinado pela escala indiciária prevista na cláusula 37.<sup>a</sup> do AE e será equivalente, respectivamente, para as classificações de *Muito bom* e de *Excelente*, a:

- a) 100 ou 175 pontos, no grupo D;
- b) 175 ou 250 pontos, no grupo G;
- c) 225 ou 425 pontos, no grupo J;
- d) 300 ou 500 pontos, no grupo K.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Precedências

1 — As promoções por mérito e a atribuição de prémios de desempenho respeitam uma lista de precedências, ordenada de forma decrescente com base na média das notas sumativas finais das avaliações de desempenho obtidas nos períodos de referência a seguir indicados, expressas até ao centésimo:

a) Em primeiro lugar, os trabalhadores que, em cada um dos últimos três anos, tenham obtido avaliação com o nível de *Excelente*;

b) Em segundo lugar, os trabalhadores que, não reunindo as condições previstas na alínea anterior, nos últimos cinco anos, em pelo menos quatro tenham tido avaliações com nível de *Muito bom* ou superior e em nenhum tenham obtido avaliação inferior a *Bom*; e

c) Em terceiro lugar, os trabalhadores que, não satisfazendo as condições previstas nas alíneas anteriores, nos últimos sete anos não tenham tido avaliações de nível inferior a *Bom*.

2 — Em cada ano, os trabalhadores que preencham as condições previstas na alínea a) do número anterior terão precedência sobre todos os restantes, seguindo-se os que reunirem os requisitos da alínea b).

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Limites

1 — O conselho de administração pode determinar que não serão feitas promoções por mérito nem atribuídos prémios de desempenho no ano imediatamente seguinte a um exercício em que a empresa tenha obtido resultados operacionais negativos, exceptuando-se deste limite apenas os trabalhadores que reúnam as condições previstas na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior (nível de *Excelente* na avaliação de desempenho).

2 — O conselho de administração pode também, a qualquer momento, e sem necessidade de justificação, limitar o número de promoções por mérito e prémios de desempenho, num ano, a:

- a) 10% do total de trabalhadores da empresa, para o conjunto das promoções por mérito e prémios de desempenho;
- b) 20% do total de trabalhadores da empresa, para o conjunto das promoções por antiguidade e por mérito e dos prémios de desempenho, sem prejuízo de se concretizarem

todas as progressões por antiguidade, conforme as regras aplicáveis deste AE relativas a «Progressão e tempo de permanência na categoria».

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Exclusões

1 — Não têm direito a promoção por mérito ou prémio de desempenho os trabalhadores admitidos há menos de um ano na empresa ou cujo contrato de trabalho tenha estado suspenso no ano anterior.

2 — A aplicação de sanção disciplinar lícita, com excepção da repreensão e da repreensão registada, tem como consequência, entre outras que possam decorrer da lei e deste AE, que se reinicie o período de contagem de tempo para efeitos de promoção por mérito e não seja pago prémio de desempenho.

## CAPÍTULO IX

### Funções de direcção e chefia

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Funções de direcção e chefia

1 — O exercício de cargos de direcção e chefia considera-se no regime de comissão de serviço e implica o pagamento pela Lusa de um subsídio de função a acordar com o trabalhador e, quando se justifique, do subsídio relativo ao regime de horário de trabalho mais adequado à disponibilidade que o cargo exija e que pode ser o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio de trabalho em regime de adaptabilidade, o subsídio de trabalho irregular ou o subsídio de trabalho por turnos.

a) O pagamento do subsídio relativo ao regime de horário de trabalho a que alude o parágrafo anterior não é obrigatório se a empresa tiver acordado com o trabalhador uma remuneração base cujo valor seja superior à que resultaria da soma da remuneração mínima da sua categoria com o subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — A nomeação para cargo de direcção ou chefia faz-se por tempo indeterminado, através de ordem de serviço da administração da empresa reduzida a escrito e divulgada a todos os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção ou chefia podem cessar tais funções a seu pedido ou por determinação da empresa.

4 — Quando a cessação de funções se verifique a pedido do trabalhador, este deve notificar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias. Em caso de determinação da empresa, a cessação de funções será imediata, salvo acordo em contrário. Em qualquer dos casos, deverá a empresa definir, por escrito, a situação futura do trabalhador.

5 — Nenhum trabalhador que cesse o exercício de funções de direcção ou chefia poderá manter a designação do cargo que abandona, sem prejuízo da garantia remuneratória prevista na cláusula seguinte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de reingresso

1 — Os trabalhadores que durante um período mínimo de 36 meses tenham exercido ininterruptamente cargos

de direcção ou chefia adquirem o direito, após a cessação dessas funções, a auferir um subsídio de reingresso na carreira, nos termos adiante fixados e conforme as tabelas anexas.

2 — O subsídio de reingresso vigora até que, pela normal evolução na carreira, nos termos previstos neste AE, a remuneração base atinja o montante equivalente à soma da remuneração base e do subsídio de função auferidos no mês anterior ao termo do exercício das funções de direcção ou chefia.

3 — O subsídio de reingresso tem em conta o tempo de exercício, seguido ou interpolado, e o facto de a cessação de funções se dar por renúncia do trabalhador ou por determinação da empresa.

4 — Para a determinação do valor do subsídio de reingresso no primeiro mês após a cessação de funções ter-se-á em conta se esta ocorre:

a) Por determinação da empresa, por incapacidade motivada por doença ou por outra razão de força maior que não seja imputável ao trabalhador; ou

b) Por renúncia do trabalhador, por incapacidade para o exercício das funções por causa que lhe seja imputável ou ainda na sequência de sanção disciplinar lícita.

5 — O valor do subsídio de reingresso no mês seguinte à cessação de funções é o que resulta da aplicação da fórmula:

$$SR = [PM (n/20)^{fr}]$$

em que:

$SR$  = subsídio de reingresso, expresso em percentagem do subsídio de função que o trabalhador auferir no mês anterior a ter deixado o cargo;

$PM$  = percentagem máxima (fixada em 80%) que pode atingir o subsídio de reingresso, calculada em função do subsídio de função que o trabalhador auferir no mês anterior a ter deixado de exercer as funções que abandona;

$n$  = número de anos inteiros de exercício das funções de direcção ou chefia;

$fr$  = factor de regressão [fixado em 0,5 ou 1,5, respectivamente para as situações previstas na alínea a) ou na alínea b) do número anterior].

6 — O valor do subsídio de reingresso poderá regredir progressivamente nos termos que resultam do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Efeitos do subsídio de reingresso

1 — Enquanto auferir o subsídio de reingresso, o trabalhador fica obrigado ao desempenho das seguintes tarefas, quando determinadas pelo respectivo director ou pela administração da empresa, sempre que elas tenham carácter pontual, ou seja, que não se prolonguem por mais de duas semanas consecutivas e seis semanas por ano, ou quando sejam determinadas por necessidades de serviço e não conformem situações de dispensa permanente de terceiros:

a) Apoio ao trabalho de direcção, chefia ou edição em qualquer departamento ou editoria;

b) Deslocação em serviço no país ou no estrangeiro, em reportagem ou desempenho de qualquer outra missão, salvo se em teatro de guerra ou conflito;

c) Coordenação de equipas *ad hoc* ou de estudo.

2 — A aceitação expressa e por escrito das obrigações constantes do número anterior é condição para o início do pagamento do subsídio de reingresso e o seu incumprimento, a qualquer momento, determina a cessação definitiva do mesmo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Categorias de reingresso na carreira

1 — Aos trabalhadores que tenham exercido funções de director e director-adjunto durante, pelo menos, cinco anos consecutivos, será atribuída, imediatamente após o exercício destas funções, a categoria profissional, respectivamente, de redactor principal ou de assessor, conforme a respectiva carreira.

2 — Aos trabalhadores que durante cinco anos tenham exercido as funções de subdirector, de chefe de redacção ou de chefe de departamento corresponderá, após a cessação daquelas funções, a categoria profissional correspondente aos grupos I ou F, respectivamente para os trabalhadores das carreiras de jornalista e de técnico superior (grupo I) ou para as restantes carreiras (grupo F), ou, se já a tinham antes, a imediatamente superior na respectiva carreira profissional, se aplicável.

## CAPÍTULO X

### Disposições transitórias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste AE já pertençam aos quadros de efectivos da Lusa ou tenham celebrado com esta contrato de trabalho a termo certo ainda em vigor são reclassificados de modo a determinar-se a sua nova categoria profissional.

2 — A reclassificação profissional faz-se de acordo com as regras seguintes:

a) A categoria profissional obtida não pode ser inferior à que o trabalhador teria se as regras de progressão por antiguidade constantes do presente AE vigorassem desde a data de admissão na empresa;

b) Quando a retribuição base auferida pelo trabalhador no mês anterior à entrada em vigor do presente AE for superior ao que resulta da aplicação deste, o trabalhador mantém a retribuição auferida, a qual é considerada retribuição base para todos os efeitos legais e convencionais, nomeadamente actualização salarial.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Garantia

1 — Na data em que, se se mantivesse em vigor o anterior AE, se venceria a primeira progressão automática na carreira, nenhum trabalhador poderá auferir remuneração

base de valor inferior à que auferiria se aquela convenção vigorasse ainda.

a) Os jornalistas admitidos na empresa antes de 31 de Março de 1997 e que à data de início da produção de efeitos das disposições relativas à nova carreira profissional se encontrem classificados nos escalões 2 ou 3 do grupo V podem optar, em alternativa a esta convenção, por manter as regras de progressão do AE anterior, até à segunda progressão automática posterior àquela data, caso em que só então se iniciará a contagem de tempo para eventuais promoções por mérito e passarão a aplicar-se as regras de progressão na carreira constantes do presente AE.

b) A opção prevista na alínea anterior é exercida através de comunicação escrita do trabalhador dirigida à empresa.

2 — Com excepção dos redactores principais e da carreira de assessor, nenhum trabalhador que já tenha completado, ou venha a completar nos primeiros três anos de vigência deste AE, cinco anos no 5.º escalão de qualquer categoria ou carreira previstos no anterior AE poderá auferir remuneração inferior à correspondente ao 6.º escalão da mesma categoria e carreira, tal como resultaria da aplicação do AE anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Recurso

1 — Os trabalhadores que discordarem da reclassificação profissional feita pelos serviços da empresa podem recorrer para a comissão paritária prevista na cláusula 101.<sup>a</sup> deste AE, no prazo de 30 dias após terem sido notificados da reclassificação profissional.

2 — A comissão paritária analisará os recursos exclusivamente com base nos critérios objectivos estabelecidos no presente Regulamento e decidirá no prazo máximo de 30 dias, desta decisão não havendo mais possibilidade de recurso.

## ANEXO IV

### Regulamento de Avaliação de Desempenho

#### CAPÍTULO I

#### Objectivos gerais e princípios orientadores

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objectivos gerais

1 — A avaliação de desempenho é um instrumento fundamental para o conhecimento e desenvolvimento do potencial humano da empresa, condição indispensável para uma correcta gestão dos recursos humanos, e tem em vista os seguintes objectivos:

a) Permitir detectar necessidades quantitativas e qualitativas de pessoal, que orientem as políticas e práticas de selecção e recrutamento de pessoal;

b) Permitir detectar e identificar as necessidades de formação profissional;

c) Estabelecer critérios objectivos para a promoção por mérito e a atribuição de prémios de desempenho;

d) Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, através da apreciação conjunta e presencial do trabalho efectuado;

e) Contribuir para o conhecimento do potencial dos trabalhadores para evoluírem profissionalmente, de acordo com as suas aspirações, capacidades e resultados atingidos;

f) Propor acções de formação profissional ou a colocação mais adequada para os trabalhadores que não obtenham resultados satisfatórios na sua avaliação.

2 — A avaliação não pode ser utilizada para fundamentar despedimentos ou propostas de rescisão de contrato e a atribuição de prémios e ou promoções que dela decorra não interfere com a actualização anual da remuneração base, a negociar no âmbito do AE ou de contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Princípios orientadores

1 — Constituem princípios orientadores da avaliação de desempenho os seguintes:

a) Todos os trabalhadores têm o direito à avaliação do seu desempenho profissional e a obrigação de participar no processo de avaliação, com o cumprimento zeloso de todos os procedimentos previstos neste Regulamento;

b) O trabalhador será obrigatoriamente avaliado no âmbito das funções inerentes à sua categoria profissional, tal como decorre da definição de funções constante do anexo III do AE da Lusa e do seu contrato individual de trabalho;

c) O trabalhador deverá desempenhar funções compatíveis com as suas capacidades, formação e experiência profissional;

d) No caso em que, para além do que estava previsto no momento da admissão e no contrato individual de trabalho, o trabalhador exerça outras actividades, nomeadamente na produção e edição de conteúdos multimédia, só pode ser avaliado pelo seu desempenho no conjunto destas actividades se tiver recebido formação profissional adequada, propiciada pela empresa, e der o seu acordo. A não observância destas condições determina que a avaliação se fará tendo em conta as funções para que foi contratado e de acordo com a alínea b) anterior;

e) Se, por acordo mútuo, o trabalhador exercer temporariamente outras funções, pode, a seu pedido, ser avaliado pelas funções efectivamente desempenhadas, enquanto se mantiver essa situação;

f) Os trabalhadores deverão conhecer os objectivos do serviço em que trabalham (directão, departamento, editoria ou secção) e o grau de contribuição individual que deles se espera para o desenvolvimento integrado do trabalho da equipa.

2 — A avaliação é feita obrigatoriamente pelo responsável hierárquico imediatamente superior ao avaliado, que com ele tenha relação funcional directa e permanente.

3 — Para efeitos de avaliação, são consideradas chefias directas os responsáveis por órgãos de estrutura e outros quadros a quem cabe a responsabilidade por equipas de trabalho, designadamente os departamentos, as editorias e as delegações, pelo que, salvo excepções devidamente justificadas e mediante o acordo prévio e expresso do conselho de administração, sob parecer favorável da comissão de acompanhamento, só podem avaliar o desempenho profissional de outros trabalhadores os profissionais investidos nas funções de director, editor, chefe de departamento e chefe de delegação.



4 — Sempre que a avaliação não puder ser feita pela chefia directa, nomeadamente chefe de departamento, editor ou chefe de delegação, o director proporá ao conselho de administração, até ao dia 10 de Janeiro, o nome de outro avaliador, devendo o conselho, ou o seu presidente, proferir decisão sobre o assunto até 20 de Janeiro, após parecer da comissão de acompanhamento.

5 — Os directores são avaliados pelo conselho de administração e avaliam directamente os restantes titulares de cargos de estrutura e outros avaliadores, designadamente os directores-adjuntos, subdirectores, chefes de redacção, editores, chefes de departamento e chefes de delegação.

6 — Só será feita a avaliação de desempenho dos trabalhadores que integrem os quadros da empresa ou tenham com ela contrato a termo e as chefias só podem avaliar depois de seis meses no exercício das suas funções.

7 — Os trabalhadores que tenham sido transferidos durante o período de referência da avaliação em curso são avaliados pelos chefes directos com quem trabalharam, sendo as notas atribuídas por cada um ponderadas em função do tempo de colocação nos diferentes serviços.

8 — A recusa por um titular de cargo de direcção, chefia ou coordenação regularmente investido em funções a avaliar um trabalhador que presta serviço ou no último ano tenha prestado serviço sob a sua orientação e subordinação hierárquica determina a cessação imediata das funções em que está investido, sem prejuízo do procedimento disciplinar que o conselho de administração entenda adequado.

9 — Perante uma situação como a prevista no número anterior, o director em funções designa, entre os quadros de si directamente dependentes, qual fará as avaliações de desempenho.

10 — As notas finais da avaliação de desempenho enquadram-se numa escala na qual a nota mínima corresponde a 0 valores e a máxima não poderá ser superior a 20 valores.

11 — A avaliação de desempenho não pode limitar-se à simples revisão do desempenho passado mas deve orientar-se, também, no sentido de criar condições para uma melhoria do desempenho futuro, tendo em conta as necessidades de trabalho da empresa e de desenvolvimento profissional do trabalhador.

12 — A avaliação de desempenho é efectuada em reuniões entre avaliador e avaliado, sendo a ficha de avaliação preenchida presencialmente e assinada por ambos, mas a nota final pode ser alterada por proposta do director de que dependem hierarquicamente e por decisão do conselho de administração ou do seu presidente, nos termos e com os limites que decorrem deste Regulamento.

13 — De todos os documentos constantes das fases de avaliação formal e informal serão dadas cópias aos avaliados.

## CAPÍTULO II

### Metodologia da avaliação de desempenho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Prazos

1 — O processo de avaliação será iniciado entre os dias 1 e 31 de Janeiro de cada ano e as notas sumativas finais são dadas a conhecer aos trabalhadores, antes do despacho

final do presidente do conselho de administração, até 15 de Abril do ano seguinte.

2 — O despacho final do presidente do conselho de administração, que conclui o processo de avaliação, é feito até 31 de Março, depois de esgotados os prazos de eventuais recursos e conhecidos os pareceres e propostas dos directores, do conselho de redacção, da comissão de trabalhadores e da comissão de acompanhamento, nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Fases do processo de avaliação

1 — O processo de avaliação desenrola-se de modo contínuo, ao longo de um ano, em três fases:

a) No início do ano, as chefias (avaliadores) devem reunir com os respectivos directores, para definição de orientações gerais, e depois com os trabalhadores na sua dependência hierárquica, para lhes expor e contratualizar os objectivos a atingir pelo serviço (departamento, editoria, delegação, etc.) e pelo avaliado, conforme disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>;

b) A meio do ano civil, haverá uma fase intermédia de avaliação e auto-avaliação para apurar se estão a ser cumpridos os objectivos traçados para cada trabalhador, conforme a cláusula 6.<sup>a</sup>;

c) No final do ano, faz-se a avaliação formal do desempenho, nos termos das cláusulas 7.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup>;

d) A reunião de avaliação final do desempenho de um determinado ano pode coincidir com a reunião de fixação de objectivos para o ano seguinte.

2 — O processo de avaliação não se esgota nas etapas obrigatórias previstas no número anterior, pelo que avaliadores e avaliados devem manter permanentemente o diálogo sobre os objectivos definidos e o desempenho verificado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratualização de objectivos

1 — O processo de avaliação começa com uma reunião, a realizar até 31 de Janeiro, durante a qual a chefia directa expõe ao trabalhador os objectivos do serviço em que ambos trabalham e a contribuição que espera que o trabalhador possa dar para a sua concretização.

2 — Da reunião deve resultar claro que os objectivos são entendidos da mesma forma por ambos e contratualizados, mas na falta de acordo prevalecem os objectivos fixados pela chefia.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Avaliação intermédia e auto-avaliação

1 — A fase intermédia de avaliação e de auto-avaliação, com reunião obrigatória a realizar para o efeito entre avaliador e avaliado e a realizar entre 1 de Junho e 31 de Julho, deve permitir clarificar se a fixação de objectivos foi adequada e correctamente entendida.

2 — A auto-avaliação implica o preenchimento, pelo avaliado, de uma ficha semelhante à da avaliação final, com os quesitos descritos nas cláusulas 14.<sup>a</sup> a 16.<sup>a</sup>, que ambos assinarão justificando as notas.

3 — O avaliador manifestará a sua concordância ou discordância com a auto-avaliação do trabalhador e, em caso de discordância, deverá explicitar, por escrito, os esforços que considera necessários para serem alcançados os objectivos propostos.

4 — Os registos da avaliação efectuada na fase intermédia, dos quais obrigatoriamente é dado conhecimento ao director respectivo e à comissão de acompanhamento, têm de estar presentes na reunião entre avaliador e avaliado na fase de avaliação final.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Avaliação final

1 — A avaliação final do desempenho é efectuada até 31 de Janeiro do ano seguinte tendo por base a ficha de avaliação de desempenho com os quesitos descritos nas cláusulas 14.<sup>a</sup> a 16.<sup>a</sup>

2 — A avaliação final é da competência exclusiva da chefia directa, sem prejuízo de eventual proposta de alteração pelo director e da ratificação pelo presidente do conselho de administração, após parecer da comissão de acompanhamento, com os limites fixados nas cláusulas 9.<sup>a</sup> e 12.<sup>a</sup>, e todas as notas, de 1 a 10 valores, são expressas em números inteiros e justificadas pelo avaliador.

3 — A ficha de avaliação é assinada pelo avaliador e pelo avaliado.

4 — Se o trabalhador discordar da avaliação que lhe é feita, deve deste facto fazer menção na ficha de avaliação, sem o que não poderá recorrer da nota obtida.

5 — O trabalhador pode também, querendo, apor na ficha de avaliação um breve resumo sobre as suas expectativas profissionais e apresentar propostas de formação profissional.

6 — O avaliador aporá também na ficha, quando entender necessário, propostas de formação ou recolocação profissional que considere adequadas ao trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Notas sumativas finais

1 — A nota sumativa final será apurada através da metodologia seguinte:

a) Soma-se as notas dos 10 quesitos da ficha de avaliação, corrigidas com os factores de ponderação previstos na cláusula 17.<sup>a</sup>;

b) Divide-se o total pelo quociente 7,5;

c) O resultado é expresso com apuramento até às centésimas.

2 — Para os efeitos julgados suficientes, e sempre para efeitos de cumprimento das quotas de promoções por mérito, se fixadas conforme previstas na cláusula 25.<sup>a</sup> do Regulamento de Carreiras, no anexo III a este AE, a avaliação de desempenho pode ser expressa, cumulativamente, por níveis qualitativos, nos termos seguintes:

a) Igual ou superior a 18,00 valores — *Excelente*;

b) Entre 16,00 e 17,99 valores — *Muito bom*;

c) Entre 14,00 e 15,99 valores — *Bom*;

d) Entre 10,00 e 13,99 valores — *Satisfatório*;

e) Inferior a 10,00 valores — *Insuficiente*.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Tramitação processual

1 — Até 31 de Janeiro, após a avaliação directa, cada avaliador envia à comissão de acompanhamento, com conhecimento ao respectivo director, as fichas de avaliação de todos os trabalhadores na sua dependência hierárquica, completamente preenchidas e assinadas pela totalidade dos participantes, juntamente com um relatório sobre o modo como decorreu todo o ciclo anual de avaliação de desempenho.

2 — Por razões que transcendam o âmbito da estrutura orgânica em que o avaliado desempenha funções ou considerando especiais méritos ou deméritos do trabalhador, até ao dia 10 de Fevereiro os directores podem propor ao conselho de administração a alteração da nota sumativa final, até uma diferença máxima de dois valores, em sentido positivo ou negativo, e com os limites fixados no n.º 8 da cláusula 2.<sup>a</sup>, em todos os casos, obrigatoriamente, justificando a sua proposta por escrito.

3 — Destas propostas, e da sua justificação, o conselho de administração dará conhecimento à comissão de acompanhamento no prazo de 10 dias.

4 — A comissão de acompanhamento analisa os relatórios e as notas dos avaliadores, bem como eventuais propostas de alteração feitas pelos directores, e elabora um relatório e as listagens com as notas atribuídas, por cada estrutura orgânica, que envia para parecer, até ao último dia do mês de Fevereiro, ao conselho de redacção e à comissão de trabalhadores, sob reserva de confidencialidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Parecer do conselho de redacção e da comissão de trabalhadores

1 — No prazo de 10 dias, o conselho de redacção e a comissão de trabalhadores enviarão à comissão de acompanhamento parecer escrito e fundamentado sobre os relatórios e, querendo, sobre as notas sumativas finais e as reclamações escritas e justificadas que tenham recebido directamente dos interessados.

2 — O parecer do conselho de redacção incidirá sobre as avaliações e eventuais reclamações dos jornalistas e o da comissão de trabalhadores sobre as dos restantes trabalhadores, ambos os órgãos podendo pronunciar-se sobre todos os aspectos processuais envolvendo o sistema de avaliação de desempenho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Comissão de acompanhamento

1 — É criada uma comissão de acompanhamento, constituída por um representante do conselho de administração, um representante da comissão de trabalhadores e um representante do conselho de redacção, em todos os casos com pelo menos 5 anos de antiguidade na empresa e 10 anos de actividade profissional, à qual, por iniciativa própria ou a solicitação de qualquer interessado, cabe pronunciar-se sobre todos os aspectos do processo de avaliação de desempenho profissional, nomeadamente esclarecer dúvidas e receber reclamações sobre eventuais deficiências na aplicação deste Regulamento.

2 — Na falta de um ou de ambos os órgãos representativos dos trabalhadores referidos no parágrafo anterior,

cabe às organizações sindicais outorgantes a designação dos correspondentes representantes, escolhido entre os trabalhadores da empresa que cumpram os requisitos enunciados anteriormente.

3 — A comissão de acompanhamento reúne-se e pode deliberar com a presença de pelo menos dois dos seus membros, um dos quais obrigatoriamente o representante da empresa, e terá o apoio dos serviços de pessoal, nos termos a definir pelo conselho de administração.

4 — Além das demais funções que lhe são cometidas neste Regulamento, à comissão de acompanhamento compete, até 20 de Março de cada ano, dar parecer para o conselho de administração e apresentar-lhe propostas sobre todas as questões processuais do sistema de avaliação de desempenho, as notas atribuídas, os relatórios dos avaliadores, as eventuais propostas de alteração das notas sumativas finais, as reclamações escritas e fundamentadas dos avaliados e os pareceres do conselho de redacção e da comissão de trabalhadores, bem como apresentar propostas que tenham em conta especiais méritos a relevar.

5 — Iguamentalmente até ao dia 20 de Março de cada ano, a comissão elabora um relatório sobre todo o ciclo anual do processo de avaliação de desempenho, o qual poderá incidir sobre todos os procedimentos formais e informais e conter, ou não, propostas sobre acções a desenvolver.

6 — O relatório previsto no número anterior será dirigido ao presidente do conselho de administração, com conhecimento ao conselho de redacção e à comissão de trabalhadores, sob reserva de confidencialidade.

7 — A comissão de acompanhamento pode também, por sua iniciativa ou por proposta de qualquer parte interessada, produzir esclarecimentos sobre dúvidas de interpretação deste Regulamento e estabelecer normas orientadoras para a sua aplicação, com carácter obrigatório, ou pronunciar-se sobre outras eventuais questões relativas à avaliação de desempenho profissional.

8 — As deliberações da comissão de acompanhamento são adoptadas por unanimidade e toda a informação sobre o seu funcionamento interno será mantida sob reserva de confidencialidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Despacho final

1 — As notas sumativas finais são obrigatoriamente sujeitas a despacho pelo presidente do conselho de administração até 15 de Abril.

2 — No despacho sobre as avaliações finais, o presidente do conselho de administração terá em conta as notas sumativas finais propostas pelos avaliadores, as alterações de notas propostas pelos directores e, se as houver, as reclamações dos trabalhadores, bem como os pareceres dos seus órgãos representativos e os relatórios e pareceres da comissão de acompanhamento.

3 — Existindo razões ponderosas de uniformização de critérios, de equidade ou de especiais méritos a relevar, o conselho de administração, ou o seu presidente, podem, caso a caso ou por sectores, reduzir ou aumentar, até ao máximo de dois valores, a nota sumativa final atribuída pelo avaliador (chefia directa), com os limites fixados no parágrafo seguinte e no n.º 8 da cláusula 2.<sup>a</sup> deste Regulamento.

4 — Em nenhum caso se poderá verificar uma diferença superior a dois valores entre a nota sumativa final resultante

da avaliação feita pela chefia directa e a que resulta do despacho final previsto na presente cláusula.

5 — A nota final é mantida sob sigilo, a menos que expressamente cada trabalhador autorize a sua divulgação.

### CAPÍTULO III

#### Critérios de avaliação

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Ficha de avaliação

A ficha de avaliação, cujo modelo é elaborado pela comissão de acompanhamento, contém 10 quesitos, agrupados em 3 grupos, que visam os conhecimentos e capacidades profissionais do avaliado, o nível de satisfação dos resultados do seu trabalho e o seu sentido de cooperação.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Conhecimentos e capacidades profissionais

São os seguintes os quatro quesitos do grupo A da ficha de avaliação, visando os conhecimentos e capacidades profissionais do avaliado, com a tipificação das notas de classificação mínima e máxima, expressas em número inteiro entre 1 e 10 valores:

a) A1 — Conhecimentos profissionais — avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas.

Nota mínima (1 valor) — conhecimentos notoriamente insuficientes para o desempenho da função.

Nota máxima (10 valores) — conhecimentos claramente superiores ao exigível para o desempenho da função;

b) A2 — Adaptação profissional e versatilidade — avalia a capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios. Avalia também a capacidade para tratar áreas de trabalho para além das habituais.

Nota mínima (1 valor) — resistente à mudança. Revela grandes dificuldades de ajustamento a novas situações técnicas ou métodos de trabalho.

Nota máxima (10 valores) — aberto à mudança e à adopção de novas técnicas ou métodos de trabalho. Demonstra excepcional adaptação a novas situações;

c) A3 — Criatividade e capacidade de iniciativa — avalia a criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e a originalidade e qualidade dessas iniciativas.

Nota mínima (1 valor) — fraca imaginação. Rígido e repetitivo. Não resolve problemas que exigem soluções novas. Sem capacidade de iniciativa. Dificuldade em abordar áreas de trabalho diferentes do habitual.

Nota máxima (10 valores) — criativo. Encontra normalmente soluções originais com resultados positivos para situações novas. Toma iniciativas ou apresenta propostas de trabalho inovadoras. Não mostra dificuldades em abordar novas áreas;

d) A4 — Capacidade de análise. — avalia a capacidade de identificar vários aspectos de um problema e todos os elementos com ele relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.

Nota mínima (1 valor) — dificuldade em analisar mesmo os problemas mais simples, apenas captando os aspectos mais evidentes.

Nota máxima (10 valores) — analisa correctamente os problemas mais complexos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Qualidade do trabalho

São os seguintes os quatro quesitos do grupo B da ficha de avaliação, com a tipificação das notas de classificação mínima e máxima, expressas em número inteiro entre 1 e 10 valores:

a) B1 — Qualidade do trabalho — avalia a correcção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros.

Nota mínima (1 valor) — trabalho sem qualidade, com deficiências e erros muito significativos. Raramente consegue realizar as tarefas nos prazos estipulados.

Nota máxima (10 valores) — trabalho com excelente qualidade e rigor, em geral concluído em tempo útil;

b) B2 — Organização e métodos de trabalho — capacidade para levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e para seleccionar os métodos mais adequados à produção do trabalho com a melhor qualidade e a maior rapidez possível.

Nota mínima (1 valor) — raramente consegue planear e organizar adequadamente o trabalho.

Nota máxima (10 valores) — excelente capacidade de planeamento e organização de qualquer tipo de trabalho na sua área;

c) B3 — Assiduidade e pontualidade:

1 — Avalia a comparência regular ao trabalho e cumprimento de horários, sem deixar de ter em conta as especificidades de cada actividade profissional.

Nota mínima (1 valor) — ausências frequentes sem justificação, de acordo com a lei e o AE. Frequentemente não cumpre o horário de trabalho.

Nota máxima (10 valores) — sistematicamente assíduo e cumpridor do horário de trabalho;

d) B4 — Grau de responsabilidade profissional — avalia a capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências.

Nota mínima (1 valor) — evita responsabilidades, não assumindo as consequências dos seus actos.

Nota máxima (10 valores) — revela grande ponderação na resolução das questões. Avalia e assume integralmente as consequências dos seus actos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Cooperação

São os seguintes os dois quesitos do grupo C da ficha de avaliação, com a tipificação das notas de classificação mínima e máxima, expressas em número inteiro entre 1 e 10 valores:

a) C1 — Trabalho em equipa. — avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na actividade colectiva do sector, cooperando com os restantes camaradas de trabalho.

Nota mínima (1 valor) — não colabora. Não se integra em espírito de equipa. É conflituoso.

Nota máxima (10 valores) — excelente espírito de colaboração. Em geral pronto a receber e prestar ajuda. Correcto e atencioso. Óptima integração no grupo;

b) C2 — Atitude perante a tarefa — avalia a predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou prestígio, tendo como referência a cooperação franca com o grupo de trabalho.

Nota mínima (1 valor) — levanta sistematicamente objecções, sem fundamentar, às tarefas atribuídas.

Nota máxima (10 valores) — revela uma atitude positiva e cooperante, mesmo perante tarefas complexas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Ponderação dos critérios de avaliação

1 — Para efeitos de apuramento da nota sumativa final resultante da avaliação pela chefia directa, os quesitos da ficha de avaliação têm factores de ponderação diferentes, de modo a acentuar os aspectos considerados mais importantes do desempenho profissional no contexto do serviço em que o trabalhador exerce funções

2 — Entende-se por factor de ponderação o número pelo qual se multiplica a nota atribuída pelo avaliador para efeitos de cálculo da nota sumativa final.

3 — Cada direcção determinará, previamente, a ponderação dos 10 quesitos de avaliação dentro dos seguintes parâmetros:

a) Quatro quesitos com ponderação 1;

b) Dois quesitos com ponderação 1,5;

c) Quatro quesitos com ponderação 2.

4 — Os factores de ponderação são definidos uniformemente para cada direcção ou carreira profissional, de modo que todos os trabalhadores da mesma carreira profissional ou que executam funções semelhantes sejam avaliados com os mesmos critérios.

5 — Uma vez definidos os critérios de ponderação, os directores reúnem-se para proceder à respectiva aferição e uniformização.

6 — Até ao dia 10 de Janeiro, os valores de ponderação são submetidos a parecer da comissão de acompanhamento, da comissão de trabalhadores e do conselho de redacção, que deverão pronunciar-se num prazo de três dias úteis, e carecem de aprovação pelo presidente do conselho de administração.

7 — Após o parecer previsto no número anterior, cada director reúne-se com os avaliadores na sua dependência hierárquica, conjuntamente, para normalizar critérios, antes de se iniciar a avaliação directa.

## CAPÍTULO IV

### Penalizações

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Penalizações

1 — Nenhum trabalhador poderá ser prejudicado se, por razões exclusivamente imputáveis à empresa, o seu desempenho profissional não for avaliado nos termos deste Regulamento.

2 — Para efeitos de progressão na carreira, na falta de avaliação de desempenho por razões exclusivamente imputáveis à empresa procede-se como se o trabalhador tivesse obtido o nível de *Excelente* (nota final de 18 valores).

3 — No caso de recusa pelo trabalhador de participar no processo de avaliação, com o cumprimento de todos os procedimentos previstos neste Regulamento, ser-lhe-á atribuída a classificação de *Insatisfatório*.

## CAPÍTULO V

### Recurso

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Recurso

1 — Quando o avaliado discordar da avaliação feita pela chefia directa ou da proposta de alteração feita pelo director, poderá, até ao dia 10 de Fevereiro, ou no prazo máximo de 10 dias após a entrevista final de avaliação, apresentar recurso à comissão de acompanhamento constituída ao abrigo da cláusula 12.<sup>a</sup>, fazendo-o acompanhar, querendo, de um parecer emitido pela comissão de trabalhadores ou, tratando-se de jornalistas, pelos membros eleitos do conselho de redacção ou ainda, em qualquer caso, alternativamente, do respectivo sindicato, se este for outorgante do presente AE.

2 — O recurso será apreciado no prazo máximo de 10 dias, contados a partir da data da sua apresentação.

3 — Dentro do prazo previsto no número anterior, a comissão de acompanhamento pode, se assim entender, nos termos e com os limites que decorrem da cláusula 11.<sup>a</sup>, propor uma decisão ao presidente do conselho de administração, no sentido da alteração da nota ou da sua confirmação, do que simultaneamente dará conhecimento ao interessado.

4 — O despacho final do presidente do conselho de administração, que confirma ou altera a nota e tem em conta eventuais recomendações sobre a recolocação do trabalhador ou acções de formação profissional a propor-lhe, é proferido até 15 de Abril.

5 — Do despacho do presidente do conselho de administração sobre a nota final de avaliação de desempenho não há mais possibilidade de recurso.

## CAPÍTULO VI

### Informação e reserva de confidencialidade

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Informação e reservas de confidencialidade

1 — Até 30 de Abril, a comissão de acompanhamento enviará a cada trabalhador cópia do seu processo de avaliação, com a ficha de avaliação e toda a restante documentação relevante, incluindo o despacho do presidente do conselho de administração.

2 — Igualmente até 30 de Abril, a comissão dará a conhecer ao conselho de redacção e à comissão de trabalhadores, sob reserva de confidencialidade, as listagens com as notas.

3 — Com ressalta do disposto no número seguinte, até 30 de Abril, a lista ordenada com as notas finais estará disponível para consulta no Departamento de Pessoal e será enviada às organizações sindicais respectivas, sob reserva de confidencialidade.

4 — A revelação de elementos pessoais da avaliação às organizações sindicais e a sua disponibilização para consulta nos serviços de pessoal são condicionados à autorização prévia dos trabalhadores envolvidos.

5 — Em todos os casos, quaisquer elementos relativos à avaliação de desempenho dos titulares de cargos de direcção (directores, directores-adjuntos e subdirectores) são considerados confidenciais, pelo que apenas serão facultados aos próprios.

## ANEXO V

### Tabela salarial

#### Cláusula única

##### Tabela salarial

1 — O valor do índice 100 da escala indiciária a que alude a cláusula 37.<sup>a</sup> deste AE é fixado, com efeitos a partir do dia 1 de Julho de 2009, em € 547, pelo que cada ponto daquela escala tem o valor de € 5,47.

2 — A tabela salarial, com os índices remuneratórios e valores de retribuição mínimos para cada grupo em todas as carreiras profissionais, é a seguinte:

### Tabela salarial

#### Índice remuneratório e retribuição mínimos, por grupo, para todas as carreiras profissionais

Grupo (1)	Base		Uma diuturnidade		Duas diuturnidades		Três diuturnidade		Quatro diuturnidades	
	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)	Índice (2)	Retribuição mínima (3)
A.....	100	547,00	110	601,70	115	629,05	120	656,40	125	683,75
B.....	125	683,75	135	738,45	140	765,80	145	793,15	150	820,50
C.....	150	820,50	160	875,20	165	902,55	170	929,90	175	957,25
D.....	175	957,25	185	1 011,95	190	1 039,30	195	1 066,65	200	1 094,00
E.....	200	1 094,00	210	1 148,70	215	1 176,05	220	1 203,40	225	1 230,75
F.....	225	1 230,75	235	1 285,45	240	1 312,80	245	1 340,15	250	1 367,50
G.....	250	1 367,50	260	1 422,20	265	1 449,55	270	1 476,90	275	1 504,25
H.....	300	1 641,00	310	1 695,70	315	1 723,05	320	1 750,40	325	1 777,75
I.....	350	1 914,50	360	1 969,20	365	1 996,55	370	2 023,90	375	2 051,25

Grupo <sup>(1)</sup>	Base		Uma diuturnidade		Duas diuturnidades		Três diuturnidade		Quatro diuturnidades	
	Índice <sup>(2)</sup>	Retribuição mínima <sup>(3)</sup>	Índice <sup>(2)</sup>	Retribuição mínima <sup>(3)</sup>	Índice <sup>(2)</sup>	Retribuição mínima <sup>(3)</sup>	Índice <sup>(2)</sup>	Retribuição mínima <sup>(3)</sup>	Índice <sup>(2)</sup>	Retribuição mínima <sup>(3)</sup>
J . . . . .	425	2 324,75	435	2 379,45	440	2 406,80	445	2 434,15	450	2 461,50
K . . . . .	500	2 735,00	510	2 789,70	515	2 817,05	520	2 844,40	525	2 871,75

<sup>(1)</sup> Conforme Regulamento de Carreiras (anexo IV do AE).

<sup>(2)</sup> Expresso em pontos da escala indicatória de base 100 prevista no n.º 1.

<sup>(3)</sup> Em euros.

Depositado em 6 de Abril de 2009, a fl. 37 do livro n.º 11, com o n.º 58/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AE entre a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e a Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

### Acordo de empresa para vigorar em 2009

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito, vigência e eficácia, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a DOCAPESCA — Portos e Lotas, S. A., e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e eficácia

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão eficácia a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3 — *(Sem alteração.)*

#### CAPÍTULO V

#### Retribuição do trabalho

##### Cláusula 54.ª

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito, por cada período de três anos, a uma diuturnidade no valor de € 43, e até ao limite de quatro, reportada ao 1.º dia do mês em que se vença, independentemente da retribuição da categoria profissional em que estejam classificados.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

##### Cláusula 56.ª

##### Subsídio de função

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — Será atribuído um subsídio de € 0,90 por cada hora de trabalho diário efectivo, no mínimo de uma hora, aos trabalhadores que executarem operações que tenham lugar nos porões dos navios, excepto aqueles que anteriormente estavam afectos, em exclusividade, a estas funções.

Para efeitos de cálculo diário deste subsídio serão adicionados todos os períodos efectivos de trabalho efectuado, arredondando-se, se necessário, para a respectiva fracção de meia hora.

##### Cláusula 63.ª

##### Refeições

1 — Todos os trabalhadores terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de € 10.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

##### Cláusula 64.ª

##### Abono de refeição na prestação de trabalho suplementar

1 — Na prestação de trabalho suplementar, o trabalhador terá direito aos seguintes abonos para refeição:

a) Pequeno-almoço — € 2,5;

b) Almoço — € 12,5;

c) Jantar — € 12,5;

d) Ceia — € 5.

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

a) *(Sem alteração.)*

b) *(Sem alteração.)*

##### Cláusula 65.ª

##### Deslocações em serviço

1 — *(Sem alteração.)*

2 — *(Sem alteração.)*

3 — *(Sem alteração.)*

4 — *(Sem alteração.)*

5 — *(Sem alteração.)*

6 — *(Sem alteração.)*

7 — *(Sem alteração.)*

8 — *(Sem alteração.)*

9 — Nas pequenas deslocações, que não permitam o regresso ao local de trabalho para tomar as refeições nas