

# **Acordo de Regulamentação Colectiva de Trabalho**

Celebrado entre a:

**ICP - Autoridade Nacional de Comunicações**

**SINTTAV – Sindicato Nacional dos Trabalhadores das  
Telecomunicações e do Audiovisual**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1ª Área e âmbito

1. O presente Acordo de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se ao ICP- Autoridade Nacional de Comunicações – adiante designado por ICP-ANACOM –, entidade que exerce a actividade reguladora das comunicações electrónicas e sector postal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.
2. Este Acordo aplica-se em todo o território nacional e nas deslocações ao estrangeiro, com ressalva das normas específicas acordadas entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores, em virtude destas deslocações.
3. O presente acordo abrange 411 trabalhadores.

#### Cláusula 2ª Vigência

1. O Acordo vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por iguais períodos enquanto não ocorrer a sua denúncia.
2. A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período mínimo de 12 meses, de Janeiro a Dezembro de cada ano civil.

#### Cláusula 3ª Denúncia e revisão

1. O presente Acordo não poderá ser denunciado antes de decorridos 32 meses após a sua entrada em vigor ou 32 meses após a renovação do período de vigência, excepto a tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária que poderão ser denunciadas decorridos 10 meses de vigência.
2. O processo de revisão obedece aos requisitos previstos na lei.

## CAPÍTULO II Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 4ª Deveres do ICP-ANACOM

#### 1. São deveres do ICP-ANACOM:

- a) Cumprir as disposições deste Acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade, higiene e segurança;
- c) Tratar os trabalhadores com correcção e urbanidade;
- d) Efectuar o pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Promover a formação e o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores;
- f) Proporcionar aos trabalhadores protecção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam, por actos ou omissões resultantes do exercício das respectivas funções;
- g) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador ou o seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
- h) Emitir, a solicitação dos trabalhadores, em qualquer altura e mesmo após a cessação do contrato, certificados de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional;
- i) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos nas suas organizações sindicais e não opor obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respectivas actividades, nos termos da lei.
- j) Entregar um exemplar deste Acordo a cada trabalhador e aos sindicatos subscritores;
- k) Pôr à disposição dos trabalhadores e suas organizações representativas devidamente autorizadas, salas para reuniões, locais e quadros para afixação de informações sindicais e outras de interesse para os trabalhadores;
- l) Enviar às associações sindicais signatárias deste Acordo e a pedido das mesmas o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores nos termos da lei da cobrança das cotizações sindicais.

#### 2. São ainda deveres do ICP-ANACOM, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta entidade, ou do próprio trabalhador em serviço do ICP-ANACOM e desde que previamente autorizado:

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

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

Cláusula 5ª  
Garantias dos trabalhadores

É proibido ao ICP-ANACOM:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador directa ou indirectamente, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, e neste Acordo.

Cláusula 6ª  
Deveres dos trabalhadores

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

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

- k) Frequentar com assiduidade e aproveitamento os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, e prestar ao ICP-ANACOM, por prazo a acordar entre as partes, não superior a 3 anos, os conhecimentos e técnicas adquiridos nesses cursos.
2. Quando o trabalhador considere que as ordens referidas na alínea d) do número anterior, se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias pode solicitar a sua confirmação por escrito.

#### Cláusula 7ª

##### Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

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

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

#### Cláusula 8ª

##### Incompatibilidades

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

### CAPÍTULO III

#### Grupos e Carreiras Profissionais

#### Cláusula 9ª

Grupos profissionais, carreiras, categorias, níveis de qualificação e funções

Os grupos profissionais, categorias, carreiras e níveis de qualificação, bem como o respectivo enquadramento, são os que constam do Regulamento de Carreiras que, como Anexo I, faz parte integrante deste Acordo.

Cláusula 10<sup>a</sup>  
Definição de funções

A definição de funções consta igualmente do Anexo I.

CAPÍTULO IV  
Admissão de pessoal

Cláusula 11<sup>a</sup>  
Princípios gerais de recrutamento e selecção

1. A admissão de pessoal para o ICP-ANACOM far-se-á com subordinação aos seguintes princípios gerais:
  - a) Adequado cumprimento de um programa anual ou plurianual de recursos humanos;
  - b) Definição prévia do posto de trabalho a preencher e do processo de recrutamento e selecção adequado às circunstâncias de cada caso;
  - c) Em igualdade de circunstâncias, o ICP-ANACOM recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento dos postos de trabalho, facultando aos trabalhadores o acesso profissional e evolução nas carreiras, de modo a que possam satisfazer as suas aspirações, vocações e interesses pessoais.
2. As condições específicas de admissão são fixadas pelo Conselho de Administração.

Cláusula 12<sup>a</sup>  
Formas de recrutamento e selecção

1. O recrutamento efectua-se mediante concurso documental ou de prestação de provas, ou pela utilização conjunta dos dois processos.
2. O preenchimento de funções que requeiram elevada especialização técnica ou um grau acentuado de confiança poderá efectuar-se através da escolha directa, tendo em atenção o curriculum do trabalhador a admitir.
3. Os procedimentos de selecção e recrutamento são definidos em Ordem de Serviço.

Cláusula 13<sup>a</sup>  
Requisitos de admissão

São requisitos gerais de admissão, os seguintes:

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

Cláusula 14<sup>a</sup>  
Contrato de trabalho

1. A admissão no ICP-ANACOM efectua-se através da celebração de contrato de trabalho que constará de documento escrito assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para o ICP-ANACOM e outro para o trabalhador, contendo os seguintes elementos:
  - a) Identidade das partes;
  - b) Categoria e grupo profissional com a descrição do seu conteúdo, correspondente à descrição de funções constante no Regulamento de Carreiras;
  - c) Local de trabalho;
  - d) Valor e periodicidade da remuneração de base inicial, bem como das demais prestações retributivas;
  - e) Período normal de trabalho diário e semanal;
  - f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
  - g) Duração do período experimental nos termos da cl.<sup>a</sup> 16<sup>a</sup>;
  - h) Data da celebração do contrato e data do início dos seus efeitos;
2. A celebração do contrato de trabalho pressupõe a adesão do trabalhador a este Acordo e à demais regulamentação interna do ICP-ANACOM, de que previamente lhe será dado conhecimento.

Cláusula 15<sup>a</sup>  
Contrato de trabalho a termo

1. As disposições deste acordo são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com excepção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.
2. Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho no ICP-ANACOM.

Cláusula 16<sup>a</sup>  
Período experimental

1. O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as seguintes:
  - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores
  - b) 150 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
  - c) 210 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.
2. Nos contratos de trabalho a termo haverá, salvo acordo em contrário, um período experimental de 30 dias se o contrato tiver prazo igual ou superior a 6 meses e de 15 dias se o prazo do contrato tiver duração inferior a 6 meses.
3. O disposto no nº 1 não é aplicável se a celebração do contrato sem termo tiver sido precedida de contrato a termo, por um período superior ao do respectivo período experimental.
4. Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
5. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o ICP-ANACOM tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO V  
Alteração da Situação Profissional

Cláusula 17<sup>a</sup>  
Situações abrangidas

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

Cláusula 18ª  
Funções desempenhadas

1. Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem, em princípio, as funções correspondentes ao grupo profissional em que estão integrados.
2. A actividade inerente ao grupo profissional em que o trabalhador está integrado compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.
3. Para efeitos do número anterior consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente as actividades compreendidas na mesma carreira profissional ou as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.
4. O ICP-ANACOM deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções referidas no número anterior quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

Cláusula 19ª  
Mobilidade funcional

1. O ICP-ANACOM pode, quando o seu interesse o exija, encarregar temporariamente o trabalhador e até ao limite de um ano, de funções não compreendidas no seu grupo profissional, desde que não haja diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.
2. O exercício de funções superiores ao grupo profissional do trabalhador, nomeadamente por substituição, não confere o direito ao ingresso nesse grupo, não podendo o trabalhador opor-se a retomar as funções próprias do seu grupo profissional logo que cesse a necessidade da sua permanência naquelas funções.
3. O exercício de funções diferentes das do grupo profissional cessará automaticamente com o decurso do prazo previsto no n.º 1, retomando o trabalhador as funções do seu grupo profissional, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o ICP-ANACOM.
4. Quando às funções temporariamente desempenhadas, nos termos do n.º 1, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador, durante o período de exercício dessas funções, terá direito a um subsídio igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuído esse grupo profissional de qualificação superior.

Cláusula 20<sup>a</sup>  
Mudança de grupo profissional

1. O trabalhador só pode ser colocado em grupo profissional diferente daquele para que foi contratado, desde que obtido o seu acordo, excepto quando a mudança resulte da evolução na carreira profissional ou quando se verifique alguma das seguintes situações:
  - a) Reclassificação;
  - b) Recolocação;
  - c) Reconversão;
2. A reclassificação consiste na atribuição ao trabalhador de funções que integrem outro grupo profissional, decorrente da limitação ou incapacidade definitiva do mesmo para o desempenho das funções próprias do seu grupo profissional.
3. A recolocação consiste na afectação transitória do trabalhador a posto de trabalho diferente, em razão da limitação temporária das suas aptidões profissionais.
4. A reconversão consiste na alteração do conjunto de tarefas atribuídas a um trabalhador, em virtude da introdução de novas tecnologias, reorganização do trabalho, extinção ou redimensionamento dos serviços, com atribuição de novo grupo profissional.

Cláusula 21<sup>a</sup>  
Cargos de direcção e chefia

1. Os cargos de direcção e chefia, dada a sua especificidade, não fazem parte dos grupos profissionais, sendo a nomeação pelo Conselho de Administração, em comissão de serviço interna, a única forma prevista de provimento dos mesmos.
2. A comissão de serviço tem a duração de 3 anos e considerar-se-á automaticamente renovada se, até trinta dias antes do seu termo, o Conselho de Administração ou o trabalhador investido no cargo não tiverem manifestado expressamente a intenção de a fazer cessar, salvo o disposto no número seguinte.
3. A comissão de serviço poderá ser dada por finda durante a sua vigência, a todo o tempo, por deliberação do Conselho de Administração, tomada por sua iniciativa ou a pedido do trabalhador investido no cargo.

4. A cessação de funções de chefia, por qualquer das razões previstas nos n.ºs 2 e 3, determina o regresso do trabalhador às funções próprias do seu grupo profissional, com contagem do tempo de exercício daquelas funções para efeitos de progressão na sua carreira profissional.
5. Cada comissão de serviço completa conta como apreciação do mérito para efeitos de evolução na carreira profissional, quando essa evolução estiver dependente de contagem do tempo de serviço e de apreciação do mérito.
6. Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 4 e 5, a cessação de funções de chefia produz os seguintes efeitos quanto à remuneração:
  - a) O trabalhador que tenha exercido funções de chefia durante 3 ou mais anos consecutivos, mantém o direito à remuneração mínima do cargo desempenhado até que seja absorvida pela remuneração própria da sua categoria profissional;
  - b) O disposto na alínea anterior é aplicável no caso de cessação da comissão de serviço, por iniciativa do Conselho de Administração, antes de decorrido o prazo de 3 anos após a nomeação;
  - c) A cessação da comissão de serviço, a pedido do trabalhador, antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior, determina o regresso à remuneração própria da sua categoria profissional.
7. O exercício de funções de chefia, em comissão de serviço, fica sujeito a acordo escrito assinado por ambas as partes e contendo as seguintes indicações:
  - a) Identificação dos outorgantes;
  - b) Cargo de chefia a desempenhar com menção expressa do regime de comissão de serviço;
  - c) Grupo e categoria profissional exercidos pelo trabalhador ou, não estando este vinculado ao ICP-ANACOM, o grupo e categoria profissional em que deve ser colocado na sequência da cessação da comissão de serviço.

#### Cláusula 22<sup>a</sup> Requisição

Os trabalhadores do ICP-ANACOM que sejam chamados a exercer funções, em regime de requisição, no Estado, incluindo os institutos públicos, nas autarquias locais e nas empresas públicas, mantêm os direitos inerentes ao seu estatuto profissional nesta entidade, considerando-se todo o período da requisição como serviço prestado no ICP-ANACOM.

CAPÍTULO VI  
Disciplina no trabalho

Secção I  
Disposições gerais

Cláusula 23<sup>a</sup>  
Poder disciplinar

1. O ICP-ANACOM tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas.
2. O poder disciplinar é exercido directamente pelo Conselho de Administração ou indirectamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.
3. O poder disciplinar é regulado pelo disposto no Código do Trabalho e nas cláusulas seguintes.

Cláusula 24<sup>a</sup>  
Conceito de infracção disciplinar

Constitui “infracção disciplinar” o facto voluntário imputável ao trabalhador a título de dolo ou negligência que viole algum dos deveres profissionais ou o que, praticado no exercício ou por causa das suas funções, seja notoriamente incompatível com a correcção indispensável ao exercício destas.

Cláusula 25<sup>a</sup>  
Prescrição

1. A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.
2. Se a infracção disciplinar for continuada, a prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.
3. Se os factos constitutivos da infracção disciplinar constituírem igualmente crime, são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 26<sup>a</sup>  
Exercício da acção disciplinar

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o Conselho de Administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
2. No caso de procedimento disciplinar com manifestação de intenção de proceder ao despedimento, o decurso do prazo definido no número anterior suspende-se com a comunicação da nota de culpa ao trabalhador.
3. Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 27<sup>a</sup> Suspensão preventiva

1. O Conselho de Administração ou o superior hierárquico com competência disciplinar pode suspender a prestação de trabalho, nos termos da lei, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, sem prejuízo dos direitos e regalias que não sejam incompatíveis com o regime de suspensão, nomeadamente o direito à remuneração.
2. A suspensão pode ser determinada no despacho de instauração do processo disciplinar ou na pendência deste mediante proposta do instrutor.

#### Secção II Sanções disciplinares

#### Cláusula 28<sup>a</sup> Enumeração das sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade
- f) Despedimento com justa causa.

#### Cláusula 29<sup>a</sup> Limites às sanções disciplinares

1. As sanções disciplinares 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.
2. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
3. A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

Cláusula 30<sup>a</sup>  
Graduação de sanções

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

Cláusula 31<sup>a</sup>  
Circunstâncias atenuantes

São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infracção disciplinar:

- a) A confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) A dedicação e zelo pelo serviço;
- d) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

Cláusula 32<sup>a</sup>  
Circunstâncias agravantes

São circunstâncias agravantes da infracção disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;
- c) O aliciamento ou conluio de terceiros à sua prática;
- d) A acumulação de infracções.

Secção III  
Processo disciplinar

Cláusula 33<sup>a</sup>  
Apuramento da responsabilidade disciplinar

1. Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, através da instauração de processo disciplinar que revestirá sempre forma escrita.
2. O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontra, salvo para o arguido ou seu defensor, que não poderão divulgar o que dele conste.

Cláusula 34<sup>a</sup>  
Procedimento disciplinar

1. Sem prejuízo do disposto na lei relativamente ao processo disciplinar com intenção de despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.
2. Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, o instrutor do processo entregará ao trabalhador a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
3. O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
4. O instrutor do processo procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias, devendo, neste caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.
5. O instrutor do processo não é obrigado a ouvir mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.
6. As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, 90 dias.

7. Decorrido o prazo previsto no número anterior, o instrutor elaborará em 15 dias úteis, um relatório, sendo o processo presente ao responsável que o mandou instaurar, que poderá sempre ordenar a realização de diligências complementares que entenda necessárias e cuja conclusão, em regra, não deverá exceder os 30 dias.
8. A entidade com competência disciplinar dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deverá ser fundamentada e constar de documento escrito.

#### Cláusula 35ª Reclamação

1. O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.
2. O arguido tem o prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.
3. A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias, findos os quais, sem que haja decisão, se considerará a reclamação como indeferida.

#### Cláusula 36ª Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção pecuniária ou a de suspensão de trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

### CAPÍTULO VII Da Prestação de Trabalho

#### SECÇÃO I Do Modo de Prestação de Trabalho

#### Cláusula 37ª Competência do ICP-ANACOM

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

2. O Conselho de Administração, sempre que as condições de trabalho o justificarem, poderá elaborar, dentro dos limites fixados no número anterior, os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina de trabalho.
3. O conteúdo dos regulamentos referidos no número anterior será publicitado pelo ICP-ANACOM, de forma a que os trabalhadores possam a todo o tempo tomar deles inteiro conhecimento.

## SECÇÃO II Local de Trabalho

### Cláusula 38ª Local de trabalho

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

### Cláusula 39ª Transferência para outro local de trabalho

1. O ICP-ANACOM, salvo acordo expresse, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança total ou parcial do serviço onde aquele desempenhar funções.
2. As despesas directamente impostas pela transferência são suportadas pelo ICP-ANACOM.

### Cláusula 40ª Deslocação em serviço

1. Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.
2. O pessoal em regime de deslocação em serviço tem direito a ajuda de custo nas condições e montantes estabelecidos do Anexo III ao presente Acordo.

SECÇÃO IV  
Duração do trabalho

Subsecção I  
Período normal de trabalho

Cláusula 41<sup>a</sup>  
Duração semanal de trabalho

1. A duração normal do trabalho semanal no ICP-ANACOM é de 36 horas, exceptuando os serviços operacionais de monitorização e intervenção, para os quais é de 40 horas.
2. Sempre que as características de penosidade e perigosidade decorrentes da actividade exercida o justifiquem, podem ser fixados regimes de duração semanal inferiores aos previstos no número anterior.
3. A duração efectiva do trabalho semanal no regime de turnos é apurada pela média do ciclo horário.

Cláusula 42<sup>a</sup>  
Duração diária do trabalho

1. O período normal de trabalho diário é de 7H12m ou 8H00, consoante a duração semanal seja, respectivamente, de 36 horas ou 40 horas.
2. Os limites referidos no número anterior não são aplicáveis nos casos de horários flexíveis e de trabalho em regime de turnos.

Cláusula 43<sup>a</sup>  
Semana de trabalho e descanso semanal

1. A semana de trabalho é, em regra, de 5 dias.
2. Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a 1 dia de descanso semanal, acrescido de 1 dia de descanso complementar que nas situações de horário regular coincidem com o domingo e o sábado, respectivamente.
3. Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado.

Cláusula 44<sup>a</sup>  
Intervalos de descanso e repouso

1. Sem prejuízo do disposto nos regimes de jornada contínua e trabalho por turnos, o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a 1 hora nem superior a 2, destinado ou não a refeição, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.
2. Entre dois períodos normais de trabalho diários consecutivos há um período de repouso de duração não inferior a doze horas.

Subsecção II  
Período de funcionamento e horário de trabalho

Cláusula 45<sup>a</sup>  
Período de funcionamento

O período normal de funcionamento dos serviços do ICP-ANACOM será fixado pelo Conselho de Administração, sem prejuízo do período normal de trabalho fixado na cl<sup>a</sup> 41<sup>a</sup> e 42<sup>a</sup>.

Cláusula 46<sup>a</sup>  
Horário de trabalho

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário ou dos respectivos limites, bem como dos intervalos de descanso.
2. Dentro dos condicionalismos previstos neste Acordo, compete ao ICP-ANACOM estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.
3. Cumprindo o formalismo legal, a alteração do horário atribuído a um trabalhador, salvo razões imperiosas de serviço, deve ser-lhe comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.
4. Na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço, poderá o ICP-ANACOM adoptar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades:

- a) Horário regular – aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso;
- b) Horário flexível – aquele que com fixação de período de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e saída;
- c) Horário desfasado – aquele que, mantendo embora inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer serviço a serviço ou por determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidades de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída;
- d) Jornada contínua – horário que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um intervalo superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho;
- e) Trabalho em regime de turnos – aquele em que por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço existem para o mesmo posto de trabalho 2 ou mais horários de trabalho que se sucedem, e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala pré-estabelecida, em obediência, designadamente às seguintes regras:
- os turnos são rotativos, estando o respectivo pessoal sujeito à sua variação regular;
  - não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
  - as interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;
  - as interrupções destinadas a repouso ou refeição quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
  - o dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada ciclo horário;
  - a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal.
- f) Horário irregular – aquele em que os colaboradores se obrigam a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;

Cláusula 47<sup>a</sup>  
Horários específicos

1. Aos trabalhadores estudantes podem ser fixados, nos termos da lei, horários de trabalho adequados à frequência das aulas e às inerentes deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino.
2. O Conselho de Administração pode, a requerimento dos interessados, autorizar a prática de outros horários específicos, como o regime de trabalho a meio tempo ou outros regimes de trabalho a tempo parcial, ou ainda a prestação de trabalho domiciliário ou de teletrabalho, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das actividades desenvolvidas o justifiquem, e nomeadamente aos:
  - trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
  - trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados.

Cláusula 48<sup>a</sup>  
Registo de assiduidade e pontualidade

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

Cláusula 49<sup>a</sup>  
Isenção de horário de trabalho

1. Os trabalhadores providos em cargos de chefia, ou que exerçam funções de confiança ou de inspecção ou fiscalização, ou de apoio aos titulares desses cargos, poderão ser isentos de horário de trabalho.
2. Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites dos períodos normais de trabalho, nem dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar e aos feriados obrigatórios.
3. No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a retribuição respectiva, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Subsecção III  
Trabalho suplementar

Cláusula 50<sup>a</sup>  
Noção

1. Considera-se trabalho suplementar todo aquele que, por determinação superior, for prestado:
  - a) Fora do período normal de trabalho diário;

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

2. Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando o mesmo, apurado por média mensal, ultrapassar o número de horas estabelecido no n.º3 da cláusula 49ª como base de cálculo do valor do subsídio de isenção;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por 1 dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o ICP-ANACOM e os trabalhadores.

#### Cláusula 51ª

##### Casos em que é permitida a prestação de trabalho suplementar

- 1. Só é admitida a prestação de trabalho suplementar quando as necessidades do serviço imperiosamente o exigirem em virtude da acumulação anormal de trabalho, da urgência na realização de tarefas especiais, em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o normal funcionamento do ICP-ANACOM.
- 2. Salvo o disposto no número seguinte, os trabalhadores não podem recusar-se ao cumprimento de trabalho suplementar.
- 3. Os trabalhadores estão dispensados de prestar trabalho suplementar, desde que invoquem motivos atendíveis, nomeadamente relacionados com as condições particulares de deficiência de que sejam portadores, a situação de gravidez e a guarda de filhos com idade inferior a 12 meses ou, que sendo portadores de deficiência, careçam de acompanhamento do progenitor.

#### Cláusula 52ª

##### Número máximo de horas de trabalho suplementar

- 1. A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, aos seguintes limites:
  - 200 horas de trabalho por ano;
  - 2 horas por dia normal de trabalho;
  - Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, e nos feriados;
  - Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2. Os limites fixados no número anterior podem, no entanto, ser ultrapassados:
  - a) Na prestação de trabalho em regime de turnos, quando ocorram faltas imprevisíveis de trabalhadores escalados e não seja possível a substituição imediata;
  - b) Quando ocorra caso de força maior ou se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o ICP-ANACOM.

Cláusula 53<sup>a</sup>  
Compensação de trabalho suplementar

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado dá direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.
2. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
3. Por acordo entre o ICP-ANACOM e o trabalhador o descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%.
4. Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 5 dias úteis seguintes.
5. O ICP-ANACOM obriga-se a assegurar as despesas com o transporte do trabalhador, nas situações em que por motivo da prestação de trabalho suplementar, não haja possibilidade para utilização de transporte público colectivo.
6. Para os trabalhadores que laborem em regime de turnos, sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar por período superior a três horas e trinta minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição suplementar.

Cláusula 54<sup>a</sup>  
Trabalho nocturno

1. Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 08 horas do dia seguinte.
2. O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% do valor hora a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

SECÇÃO V  
Férias, Feriados, Faltas e Licenças sem Retribuição

Subsecção I  
Férias e feriados

Cláusula 55<sup>a</sup>  
Férias

1. Aplica-se aos trabalhadores do ICP-ANACOM, o regime jurídico das férias regulado pelas disposições legais aplicáveis ao contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
2. O período anual de férias é de 25 dias úteis remunerados.

Cláusula 56<sup>a</sup>  
Feriados

1. Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a gozar os feriados legalmente obrigatórios, bem como a 3<sup>a</sup> feira de Carnaval e o feriado municipal.
2. Na área da Grande Lisboa, o feriado municipal será o correspondente ao da Sede do ICP-ANACOM.

Subsecção II  
Faltas

Cláusula 57<sup>a</sup>  
Definição

1. “Falta” é a ausência do trabalho durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos de trabalho diário em falta.

Cláusula 58<sup>a</sup>  
Tipos de faltas

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

## 2. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto, ou em economia comum nos termos previstos em legislação especial, parente ou afim do 1º grau da linha recta, até 5 dias consecutivos;
- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2º grau da linha colateral, até 2 dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação aplicável;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, incluindo consultas, tratamentos ou exames médicos que não possam realizar-se fora do horário de trabalho, ou cumprimento de obrigações legais designadamente comparência em tribunal, polícia ou organismos oficiais, desde que devidamente comprovadas;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As dadas ao abrigo da lei de protecção à maternidade e paternidade e regulamentação respectiva aplicável ao contrato individual de trabalho;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas, designadamente as dadas por doação de sangue, a título gracioso, até 1 dia e as dadas pela prática de actos inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário e pelo tempo necessário para acudir a situações de emergência.

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

### Cláusula 59ª

#### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1. Os factos determinantes da falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados ao ICP-ANACOM, com a antecedência mínima de 5 dias.
2. Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, deverão ser comunicados no prazo de 24 horas a contar da data da sua verificação,

salvo impossibilidade manifesta, caso em que a comunicação deverá ser feita logo que cessar o impedimento.

3. O ICP-ANACOM pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
4. O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 60<sup>a</sup> Efeitos das faltas justificadas

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.
2. Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
  - a) Por motivo de doença, nos termos da cláusula 61<sup>a</sup>;
  - b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As previstas na alínea l) do n.º2 da cláusula 58<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
  - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, salvo determinação em contrário.
3. Nos casos previstos na alínea e) do n.º2 da cláusula 58<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
4. No caso previsto na alínea i) do n.º2 da cláusula 58<sup>a</sup> 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.

#### Cláusula 61<sup>a</sup> Faltas por doença

1. Determinam perda de remuneração às faltas dadas por motivo de doença quando o trabalhador tiver direito a subsídio nos termos do regime geral de segurança social, sem prejuízo do disposto em Ordem de Serviço.
2. As faltas dadas por motivo de doença, pelos trabalhadores referidos no art.º 28º do Decreto - Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto, é aplicável o regime dos números seguintes.

3. O pagamento da remuneração, na situação de doença, é efectuado de acordo com as seguintes percentagens:
  - a) 100% durante os primeiros trinta dias;
  - b) 85% do 31º ao 365º dia;
  - c) 60% do 366º ao 1095º dia;
  - d) 37,5% do 1096º dia em diante, até ficarem preenchidos os requisitos da aposentação.
4. A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos no número anterior apenas é interrompida no caso da comparência ao serviço, pelo menos durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso e feriado.
5. A aplicação do disposto no n.º 1, quando o trabalhador adoecer fora do território nacional, é suspensa se ele não comprovar através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.
6. Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100% da remuneração a partir da data da confirmação da doença, desde que:
  - a) A doença seja confirmada por junta médica convocada pelo ICP-ANACOM;
  - b) Essa doença o incapacite para o trabalho.
7. Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:
  - a) Tumores malignos;
  - b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insusceptível de compensação;
  - c) Cirrose hepática descompensada;
  - d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
  - e) Paralisias por doença vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;
  - f) Hepatite B;
  - g) Sida;
  - h) Tuberculose;
  - i) Paramiloidose.
8. Os trabalhadores referidos no n.º 5 devem apresentar-se na junta médica referida, com a periodicidade que esta indicar.
9. O disposto nos números 1 a 4 desta cl.ª não abrange as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidente de trabalho.

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

Cláusula 62ª  
Efeitos das faltas injustificadas

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
2. Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.
3. No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo

Subsecção III  
Licença sem Retribuição

Cláusula 63ª  
Licença sem retribuição

1. O ICP-ANACOM pode conceder, a pedido dos trabalhadores, licença sem retribuição até 1 ano, prorrogável nos mesmos termos.
2. Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a licença sem retribuição desde que com a duração não inferior a 60 dias, para frequência de cursos de formação profissional, nos termos dos diplomas legalmente estabelecidos.
3. O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade no ICP-ANACOM, com excepção da contagem do tempo para o efeito de aquisição de diuturnidades e de evolução na carreira profissional.
4. Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos deveres e garantias do ICP-ANACOM e dos trabalhadores, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
5. O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição tem direito a férias, na proporção de 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho a prestar no ano de cessação da licença sem retribuição.

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

## CAPÍTULO VIII Retribuição e Subsídios

### Cláusula 64<sup>a</sup> Remuneração mínima mensal

1. As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as fixadas na tabela constante do Anexo II ao presente Acordo.
2. Os níveis de remuneração dos trabalhadores providos em cargos de chefia constam de tabela salarial própria, igualmente incluída no anexo II.
3. Para todos os efeitos previstos neste Acordo, a remuneração horária normal (RH) é calculada através da fórmula  $\frac{RM \times 12}{52 \times N}$ , sendo RM

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

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

### Cláusula 65<sup>a</sup> Diuturnidades

Os trabalhadores do ICP-ANACOM têm direito a uma diuturnidade por cada 5 anos de antiguidade, até ao limite máximo de 6 diuturnidades.

As diuturnidades vencem-se no dia em que o trabalhador complete cada período de 5 anos de antiguidade.

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

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

### Cláusula 66<sup>a</sup> Subsídio de férias

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal.
2. O subsídio de férias é pago por inteiro conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado um período de férias com a duração mínima de 5 dias úteis consecutivos.
3. No ano da admissão ou de cessação, o subsídio de férias é calculado na proporção dos dias de férias a que tenha direito.

Cláusula 67<sup>a</sup>  
Subsídio de Natal

1. Os trabalhadores abrangidos por este Acordo têm direito a um subsídio de Natal, de valor igual à retribuição do mês de Dezembro desse ano, que é pago conjuntamente com o vencimento do mês de Novembro.
2. O valor deste subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano da admissão do trabalhador;
  - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 68<sup>a</sup>  
Remuneração por trabalho suplementar

1. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:
  - a) 50% da retribuição normal na 1<sup>a</sup> hora;
  - b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes.
2. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.
3. Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pelo ICP-ANACOM.
4. Sempre que o trabalhador preste trabalho nos termos do n.º 1, terá direito a um subsídio de refeição se o trabalho começado na parte da manhã se prolongar para além das 13H00 e a outro subsídio de refeição se prolongar para além das 20H00.

Cláusula 69<sup>a</sup>  
Subsídio de turno

1. O pessoal em regime de trabalho por turnos tem direito a um subsídio de turno mensal, nos termos seguintes:
  - a) 25% da remuneração mensal mínima, quando a amplitude entre as horas de início e termo do horário for igual ou superior a 17 horas;
  - b) 19% da remuneração mensal mínima, quando a amplitude referida na alínea anterior for inferior a 17 horas.
2. As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho nocturno.
3. Só há lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devida a remuneração.
4. Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o pagamento do subsídio respectivo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
5. Aos trabalhadores com mais de 10 anos de prestação de trabalho em regime de turnos, a cessação do pagamento do subsídio de turno será efectuada nos seguintes termos:
  - redução de 25% do subsídio na altura em que o trabalhador cessar o trabalho em regime de turnos;
  - redução de mais 25% após um ano da cessação da prestação de trabalho em regime de turnos;
  - redução dos restantes 50% no termo do ano subsequente.

Cláusula 70<sup>a</sup>  
Subsídio de refeição

1. O ICP-ANACOM paga um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivamente prestado, no montante constante do Anexo III ao presente Acordo.
2. Para efeitos do número anterior, considera-se dia de trabalho efectivo aquele em que o serviço prestado tiver a duração superior a três horas e trinta minutos.
3. Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo não é devido pagamento do subsídio de refeição.

Cláusula 71<sup>a</sup>  
Subsídio de Pequeno Almoço

O ICP-ANACOM pagará um subsídio de pequeno almoço sempre que o trabalhador iniciar a sua actividade normal entre as 0H00 e as 8H00.

Cláusula 72<sup>a</sup>  
Abonos para falhas

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

Cláusula 73<sup>a</sup>  
Subsídio de atendimento ao público

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

Cláusula 74<sup>a</sup>  
Subsídio de ama e infantário

1. O subsídio de ama e infantário será atribuído nos casos em que os filhos dos trabalhadores recorram aos serviços de amas ou de infantário, após perfazerem os 3 meses de idade e enquanto não ingressarem no ensino básico, nos termos a fixar em Ordem de Serviço aprovada pelo Conselho de Administração.
2. O subsídio no montante fixado no Anexo III a este Acordo será pago mensalmente e incluído no processamento do vencimento do trabalhador.
3. Quando as despesas de ama ou de infantário não atingirem o valor fixado para o respectivo subsídio, este será de valor igual ao que consta dos recibos.

Cláusula 75<sup>a</sup>  
Subsídio de auxílio para estudos

1. O subsídio de auxílio para estudos, atribuído em função dos escalões de ensino e de acordo com os montantes previstos no Anexo III a este

Acordo, será pago anualmente no mês de Setembro, aos trabalhadores e seus descendentes que se encontrem matriculados em estabelecimentos de ensino públicos ou privados.

2. O subsídio será atribuído aos descendentes dos trabalhadores desde que estes reúnam condições para a percepção do abono de família.
3. Aos trabalhadores, será condição para usufruírem do respectivo subsídio de auxílio para estudos, que a frequência do curso concorra para o aumento do seu grau académico e registem aproveitamento escolar.

#### Cláusula 76<sup>a</sup> Subsídio especial de função

1. O exercício de tarefas de coordenação de grupo ou equipa, de elevada especialização ou outras, desde que não compreendidas na categoria profissional do trabalhador a quem sejam atribuídas, poderá dar lugar à atribuição de um subsídio especial de função que acrescerá à remuneração da sua categoria profissional, de valor a fixar pelo Conselho de Administração.
2. O exercício da função de secretariado poderá dar lugar ao pagamento de um subsídio que acrescerá à remuneração da categoria profissional dos trabalhadores que as desempenharem, de valor a fixar pelo Conselho de Administração
3. O pagamento dos subsídios referidos nos números anteriores apenas é devido enquanto os trabalhadores se mantiverem no desempenho daquelas tarefas.

#### Cláusula 77<sup>a</sup> Prémio de Produtividade

1. O ICP-ANACOM atribuirá anualmente um prémio de produtividade em função do desempenho, cumprimento dos objectivos e assiduidade, de acordo com regras e mecanismos de reclamação interna pré-definidos, elaborados após audição dos sindicatos.
2. Atribuirá ainda, nos meses em que o trabalhador complete quinze (15) e trinta (30) anos de serviço efectivo no ICP-ANACOM, um prémio de antiguidade, correspondente a um mês de vencimento.
3. Para efeitos do número anterior, entende-se por tempo de serviço efectivo, o contado desde a data de início de exercício de funções, independentemente da natureza do vínculo.

Cláusula 78<sup>a</sup>  
Pagamento da retribuição

1. A retribuição é colocada à disposição do trabalhador até ao último dia útil de cada mês, podendo escalonar o pagamento por sectores ou serviços.
2. O ICP-ANACOM efectua o pagamento da retribuição por meio de transferência ou de cheque bancário.
3. Até à data referida no n.º 1, o ICP-ANACOM entrega a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a retribuição corresponde, discriminação da remuneração base, das remunerações relativas a trabalho suplementar, diuturnidades e qualquer outra prestação, bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO IX  
Suspensão do Contrato de Trabalho

Cláusula 79<sup>a</sup>  
Remissão

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

CAPÍTULO X  
Cessação do Contrato de Trabalho

Cláusula 80<sup>a</sup>  
Remissão

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

CAPÍTULO XI  
Segurança Social e Benefícios Complementares

Cláusula 81<sup>a</sup>

## Regimes de segurança social

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

- a) Os trabalhadores a que se refere o art.º 28º do Decreto-Lei n.º 283/89, de 23 de Agosto, mantêm o regime de segurança social de que beneficiavam à data da integração e que abrange a inscrição na Caixa Geral de Aposentações e no Montepio dos Servidores do Estado e das regalias por estes concedidas;
- b) Os restantes trabalhadores beneficiam do regime geral da segurança social.

### Cláusula 82ª

#### Benefícios complementares

1. O ICP-ANACOM poderá instituir, em benefício dos seus trabalhadores, esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.
2. A instituição dos benefícios referidos no número anterior tem como primeiro objectivo a uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, independentemente da sua proveniência.

### Cláusula 83ª

#### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1. Os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, vítimas de acidente em serviço ou que padeçam de doença profissional, permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.
2. Aos trabalhadores referidos no número anterior, quando ocorra incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, o ICP-ANACOM garante, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhes seria devida se não tivessem sido afectados pela incapacidade, incluindo o subsídio de refeição.
3. O ICP-ANACOM poderá garantir, por contrato de seguro, a cobertura dos riscos referidos nos números anteriores.

## CAPÍTULO XII

### Higiene, Segurança e Medicina no Trabalho

### Cláusula 84ª

#### Higiene e segurança

1. O ICP-ANACOM deve instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.
2. A segurança no ICP-ANACOM tem como objectivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
3. É dever de todos os trabalhadores do ICP-ANACOM participarem na função de segurança, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes no trabalho.

Cláusula 85<sup>a</sup>  
Medicina no trabalho

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

CAPÍTULO XIII  
Disposições Finais e transitórias

Cláusula 86<sup>a</sup>  
Carácter globalmente mais favorável

O presente Acordo substitui integralmente o Acordo publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º30, de 15 de Agosto de 2003, e é globalmente mais favorável do que o referido Acordo.

Cláusula 87<sup>a</sup>  
Regulamento de Carreiras

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

**ANEXO I**

**REGULAMENTO DE CARREIRAS**

# REGULAMENTO DE CARREIRAS

## Capítulo I Disposições gerais

### Cláusula 1<sup>a</sup> Conceitos

Para efeitos deste Regulamento, considera-se:

- a) *Nível de qualificação*: conjunto de grupos profissionais que exigem conhecimentos, aptidões e habilitações de nível semelhante;
- b) *Grupo Profissional*: qualificação que define o estatuto sócio-profissional e remuneratório do trabalhador, em correspondência com as funções atribuídas e que definem o objecto da prestação de trabalho;
- c) *Função*: conjunto de tarefas de idêntica natureza e nível de qualificação;
- d) *Carreira profissional*: conjunto de categorias ou de grupos profissionais de níveis de qualificação diferentes no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional dos trabalhadores;
- e) *Categoria profissional*: situação no grupo profissional a que corresponde um determinado nível de remuneração.

### Cláusula 2<sup>a</sup> Níveis de qualificação

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

- a) *Quadros Superiores*: integra os grupos profissionais de técnico superior especialista, técnico superior assessor e técnico superior consultor;
- b) *Quadros Médios*: integra o grupo profissional de assistente e técnico informática nível dois;
- c) *Altamente Qualificados*: integra os grupos profissionais de técnico radioeléctrico, documentalista e técnico informática nível um;
- d) *Qualificados*: integra os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de topografia;
- e) *Semiqualficados*: integra os grupos profissionais de motorista e contínuo.

### Cláusula 3<sup>a</sup>

## Condições gerais de ingresso

1. São condições gerais de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais:
  - a) Ingresso pela categoria profissional mais baixa;
  - b) Habilitações literárias, profissionais ou experiência profissional exigidas.
2. O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos.
3. As habilitações literárias específicas de ingresso nos níveis de qualificação e nos grupos profissionais previstas no capítulo seguinte, poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar.

### Cláusula 4<sup>a</sup> Acesso

1. Para os efeitos estabelecidos neste Regulamento, considera-se:
  - a) *Acesso a categorias profissionais*: progressão no grupo profissional dependente da antiguidade e/ou do mérito;
  - b) *Acesso a nível de qualificação superior*: progressão decorrente da mudança de conteúdo funcional e de acréscimo de responsabilidade envolvendo mudança de grupo profissional;
2. O acesso a categorias profissionais, dependente da antiguidade, poderá excepcionalmente ser acelerado ou retardado até 50% do tempo normal exigido para cada progressão, em função da avaliação e do mérito no desempenho do trabalhador.

### Cláusula 5<sup>a</sup> Avaliação do desempenho

1. Os critérios de avaliação de desempenho serão objecto de regulamento a aprovar pelo Conselho de Administração.
2. O regulamento previsto no número anterior será aplicável a todos os trabalhadores do ICP-ANACOM, excepto quando se encontrem no exercício de funções de Direcção.

### Cláusula 6<sup>a</sup> Promoções

1. Todas as promoções dos trabalhadores do ICP-ANACOM, resultantes quer do acesso a categorias profissionais nos termos do n.º 2 da cl.ª 4ª ou do acesso a nível de qualificação superior previsto na alínea b) do n.º 1 da cl.ª 4ª, serão objecto de proposta a submeter à apreciação do Conselho de Administração.
2. Na análise e decisão das propostas de promoção, o Conselho de Administração atenderá nomeadamente aos seguintes factores:
  - a) Resultados da avaliação do desempenho e do potencial;
  - b) Requisitos especiais de acesso;
  - c) Currículo do trabalhador.

Cláusula 7ª  
Mudança de categoria e grupo profissional

Quando haja lugar a recrutamento interno, a que corresponda grupo profissional de nível de qualificação superior, a mudança efectuar-se-á normalmente para a categoria do novo grupo profissional a que corresponda nível de remuneração igual ou, quando inexistente, ao imediatamente superior ao detido pelo trabalhador.

Capítulo II  
Níveis de Qualificação

Secção I  
Quadros Superiores

Subsecção I  
Grupo profissional técnico superior especialista

Cláusula 8ª  
Ingresso

1. São condições de ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista, a posse de bacharelato ou licenciatura reconhecidos pelo Ministério da Educação.
2. O ingresso no grupo profissional de técnico superior especialista efectua-se pela categoria E1.

Cláusula 9ª  
Acesso

O grupo profissional técnico superior especialista desenvolve-se pelas categorias E1, E2, E3, E4, E5 e E6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria E2 os trabalhadores com 2 anos de serviço efectivo na categoria E1;
- b) Têm acesso à categoria E3 os trabalhadores com 3 anos de serviço efectivo na categoria E2;
- c) Têm acesso à categoria E4 os trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo na categoria E3;
- d) Têm acesso à categoria E5 os trabalhadores com 6 anos de serviço efectivo na categoria E4;
- e) O acesso à categoria E6 não depende de tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

Subsecção II  
Grupo profissional técnico superior assessor

Cláusula 10<sup>a</sup>  
Ingresso

1. São condições de ingresso no grupo profissional técnico superior assessor, a posse de licenciatura ou bacharelato e 5 anos de experiência profissional na área funcional respectiva.
2. O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria F2.

Cláusula 11<sup>a</sup>  
Acesso

O grupo profissional de técnico superior assessor desenvolve-se pelas categorias F2, F3, F4 e F5 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria F3 os trabalhadores com 2 anos de serviço na categoria F2;
- b) Têm acesso á categoria F4 os trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo na categoria F3;
- c) O acesso à categoria F5 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

Subsecção III  
Grupo profissional técnico superior consultor

Cláusula 12<sup>a</sup>  
Ingresso

1. São condições de ingresso no grupo profissional técnico superior consultor, a posse de licenciatura ou bacharelato e um comprovado e elevado grau de especialização na área funcional respectiva.
2. O ingresso no grupo profissional de técnico superior assessor efectua-se pela categoria G1.

Cláusula 13<sup>a</sup>  
Acesso

O grupo profissional de técnico superior consultor desenvolve-se pelas categorias G1, G2, G3 e G4 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria G2 os trabalhadores com 3 anos de serviço na categoria G1;
- b) Têm acesso à categoria G3 os trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo na categoria G2;
- c) O acesso à categoria G4 não depende do tempo de serviço prestado na categoria anterior, mas apenas da apreciação do potencial e do mérito de desempenho do trabalhador.

Subsecção IV  
Carreira de técnico superior

Cláusula 14<sup>a</sup>  
Acesso excepcional

1. O acesso ao grupo profissional de técnico superior assessor poderá verificar-se, por deliberação do Conselho de Administração, de entre os técnicos superiores especialistas integrados na categoria E2 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.
2. O acesso ao grupo profissional de técnico superior consultor poderá verificar-se, por deliberação do Conselho de Administração, de entre os técnicos superiores assessores da categoria F3 (e ao completarem o tempo de permanência previsto para essa categoria) ou superior, mediante apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.
3. Os acessos referidos nos números anteriores verificar-se-ão para as categorias de ingresso dos grupos profissionais respectivos.

Secção II  
Quadros Médios

Cláusula 15ª  
Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação quadro médio abrange os grupos profissionais de assistente e técnico informática nível dois.

Cláusula 16ª  
Ingresso

1. São condições de ingresso no nível de qualificação de quadro médio, o 12º ano de escolaridade ou pelo menos de 5 anos de experiência profissional comprovada nesse nível de qualificação ou nos níveis dos altamente qualificados ou qualificados.
2. O ingresso no grupo profissional de assistente efectua-se pela categoria D1, ou D2 se o trabalhador já detiver no seu grupo profissional de origem, as categorias B6 ou C5.
3. O ingresso no grupo profissional de técnico informática II efectua-se pela categoria TII1, ou TII2 se o trabalhador já detiver no seu grupo profissional de origem, as categorias TI4 ou TI5.

Cláusula 17ª  
Acesso

O grupo profissional de assistente desenvolve-se pelas categorias D1, D2, D3, D4, D5 e D6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria D2 os trabalhadores com 3 anos de serviço na categoria D1;
- b) Têm acesso à categoria D3 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria D2;
- c) Têm acesso à categoria D4 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria D3;
- d) O acesso à categoria D5 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D4 com 5 anos de serviço efectivo nessa categoria;

- e) O acesso à categoria D6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria D5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de 5 anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico informática nível II desenvolve-se pelas categorias TII1, TII2, TII3, TII4, TII5 e TII6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria TII2 os trabalhadores com 3 anos de serviço na categoria TII1;
- b) Têm acesso à categoria TII3 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria TII2;
- c) Têm acesso à categoria TII4 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria TII3;
- d) O acesso à categoria TII5 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria TII4;
- e) O acesso à categoria TII6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria TII5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

### Secção III Altamente Qualificados

#### Cláusula 18ª Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação altamente qualificados abrange os grupos profissionais de técnico radioeléctrico, documentalista e técnico informática nível um.

#### Cláusula 19ª Ingresso

1. São condições de ingresso no nível de qualificação de altamente qualificado, o 12º ano de escolaridade.
2. O ingresso no grupo profissional de altamente qualificado efectua-se pela categoria C1 ou TI1, excepto para trabalhadores posicionados, no grupo profissional de origem, em categorias com níveis salariais superiores a esta.  
Neste último caso, o acesso far-se-á pela categoria profissional equivalente ao nível salarial detido pelo trabalhador no grupo de origem

#### Cláusula 20ª

## Acesso

Os grupos profissionais de técnico radioelétrico, documentalista desenvolvem-se pelas categorias C1, C2, C3, C4 C5, C6 e C7 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria C2 os trabalhadores com 2 anos de serviço na categoria C1;
- b) Têm acesso à categoria C3 os trabalhadores com 3 anos de serviço efectivo na categoria C2;
- c) Têm acesso à categoria C4 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria C3;
- d) Têm acesso à categoria C5 os trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo na categoria C4, exceptuam-se os técnicos radioelétricos, em que o acesso à categoria C5 é feito através de 4 anos de serviço efectivo em C4.;
- e) Têm acesso à categoria C6 os trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo na categoria C5, exceptuam-se os técnicos radioelétricos, em que o acesso à categoria C6 é feito através de 4 anos de serviço efectivo em C5.;
- f) O acesso à categoria C7 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria C6 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de 5 anos de serviço efectivo nessa categoria, exceptuam-se os técnicos radioelétricos, em que o acesso à categoria C7 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria C6 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados ou de 4 anos de serviço efectivo nessa categoria.

O grupo profissional de técnico informática nível um desenvolve-se pelas categorias TI1, TI2, TI3, TI4 ,TI5 e TI6 do modo seguinte:

- a) Têm acesso à categoria TI2 os trabalhadores com 2 anos de serviço na categoria TI1;
- b) Têm acesso à categoria TI3 os trabalhadores com 3 anos de serviço efectivo na categoria TI2;
- c) Têm acesso à categoria TI4 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria TI3;
- d) O acesso à categoria TI5 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria TI4;

- e) O acesso à categoria TI6 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria TI5 através da apreciação do potencial e do mérito de desempenho revelados.

Secção IV  
Nível de qualificação dos Qualificados

Cláusula 21<sup>a</sup>  
Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação dos qualificados abrange os grupos profissionais de técnico administrativo e técnico de reprografia.

Cláusula 22<sup>a</sup>  
Ingresso

1. São condições de ingresso no nível de qualificação dos qualificados, a posse do 9º ano de escolaridade.
2. O ingresso no grupo profissional dos qualificados efectua-se pela categoria B1.

Cláusula 23<sup>a</sup>  
Acesso

O grupo profissional de técnico administrativo desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7 e B8.

O grupo profissional de técnico de reprografia desenvolve-se pelas categorias B1, B2, B3, B4, B5 e B6.

- a) Têm acesso à categoria B2 os trabalhadores com 2 anos de serviço na categoria B1;
- b) Têm acesso à categoria B3 os trabalhadores com 3 anos de serviço efectivo na categoria B2;
- c) Têm acesso à categoria B4 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria B3;
- d) Têm acesso à categoria B5 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria B4, com excepção feita aos técnicos de reprografia

- em que o acesso a B5 é feito através de 5 anos de serviço efectivo em B4;
- e) Têm acesso à categoria B6 os trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo na categoria B5, com excepção feita aos técnicos de reprografia em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de 5 anos de serviço efectivo na categoria B5;
  - f) Têm acesso à categoria B7 os trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo na categoria B6;
  - g) O acesso à categoria B8 efectuar-se-á de entre os trabalhadores da categoria B7 através da apreciação do mérito ou de 5 anos de serviço efectivo nessa categoria.

## Secção V Nível de qualificação dos Semiquualificados

### Cláusula 24<sup>a</sup> Grupos profissionais abrangidos

O nível de qualificação dos semiquualificados abrange os grupos profissionais de motorista e contínuo.

### Cláusula 25<sup>a</sup> Ingresso

1. São condições de ingresso no nível de qualificação dos semiquualificados, a posse da escolaridade mínima obrigatória.
2. O ingresso no grupo profissional dos qualificados efectua-se pela categoria A1.

### Cláusula 26<sup>a</sup> Acesso

O grupo profissional de contínuo desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5 e A6.

O grupo profissional de motorista desenvolve-se pelas categorias A1, A2, A3, A4, A5, A6 e A7.

- a) Têm acesso à categoria A2 os trabalhadores com 2 anos de serviço na categoria A1;
- b) Têm acesso à categoria A3 os trabalhadores com 3 anos de serviço efectivo na categoria A2;
- c) Têm acesso à categoria A4 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria A3;

- d) Têm acesso à categoria A5 os trabalhadores com 4 anos de serviço efectivo na categoria A4, com excepção feita aos trabalhadores dos grupo profissional de contínuo em que o acesso se efectua através de 5 anos de serviço efectivo na categoria A4;
- e) Têm acesso à categoria A6 os trabalhadores com 5 anos de serviço efectivo na categoria A5, com excepção feita aos trabalhadores dos grupo profissional de contínuo em que o acesso se efectua através da apreciação do mérito ou de 5 anos de serviço efectivo na categoria A5;
- f) O acesso á categoria A7 efectuar-se-á entre os trabalhadores da categoria A6 através da apreciação do mérito ou de 5 anos de serviço efectivo nessa categoria.

# DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

## QUADROS SUPERIORES

**TÉCNICO SUPERIOR** – É o trabalhador que desempenha funções de nível superior para as quais tem habilitação académica e/ou profissional adequada. Consoante a sua qualificação encontra-se integrado nas faixas de especialista, assessor e consultor.

### Especialista

*Âmbito* – executa trabalhos da sua especialidade para resolução de problemas.

Presta assistência a profissionais mais categorizados, efectuando estudos, projectos, ensaios ou cálculos.

*Autonomia* – recebe indicações detalhadas sobre métodos e processos. Os resultados são revistos e recebe a assistência técnica necessária.

*Responsabilidade* – responde, no âmbito da sua função e especialidade, pelos trabalhos que executa, orientando-os, eventualmente.

Pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora mais ligada à solução de problemas do que a resultados finais.

### Assessor

*Âmbito* – participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade.

*Autonomia* – o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos, de prioridade relativa e interligações com outros projectos.

*Responsabilidade* – coordena profissionais de elevada especialização. É responsável pelo planeamento conjunto de vários sectores complementares.

## Consultor

*Âmbito* – dirige ou executa programas de estudos e de trabalho que podem envolver conhecimentos em mais de um sector de actividade.

*Autonomia* – o trabalho é-lhe entregue com a simples indicação dos seus objectivos finais e apenas condicionado à política e objectivos globais.

*Responsabilidade* – toma decisões de responsabilidade normalmente não sujeitas a revisão técnica.

Dá parecer sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis.

É responsável por pareceres ou recomendações que fundamentam decisões ao nível máximo da gestão.

## QUADROS MÉDIOS

### Assistente

É o trabalhador que executa trabalhos ou estudos que requerem elevados conhecimentos técnicos e adequada especialização em determinadas áreas funcionais, recebendo orientação e controlo quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Dá apoio técnico a profissionais de nível superior.

Colabora com outros profissionais e participa em grupos de trabalho em matérias que exijam conhecimentos técnicos da sua área funcional.

Dentro da orientação recebida, e tendo em conta os resultados finais, pode tomar decisões relativas a problemas correntes.

Coordena funcional e/ou tecnicamente outros profissionais ou grupos de trabalho.

### Técnico Informática II

É o trabalhador que efectua estudos sobre conceitos e procedimentos informáticos, melhora-os ou elabora novos conceitos e procedimentos, e emite pareceres sobre a sua publicação ou aplica-os ele próprio; coordena operações de assistência necessárias a estudos específicos; projecta e gere aplicações informáticas e soluções hardware aplicadas; prepara, actualiza e mantém operacionais os sistemas de bases de dados, a fim de determinar a respectiva validade e eficácia e preparar o equipamento informático da organização; analisa as necessidades informáticas dos utilizadores e providencia pela satisfação das mesmas; supervisiona, eventualmente, outros trabalhadores.

## ALTAMENTE QUALIFICADOS

### Técnico Radioeléctrico

É o trabalhador que realiza medidas, registos e ensaios de modo a instalar, conservar, detectar avarias e repará-las e, fiscalizar a utilização de equipamentos, instalações e meios de transmissão, de emissão e recepção de propagação electromagnética.

Efectua e interpreta leituras em aparelhagem de teste e medida, para assegurar ligações, substituir componentes e/ou corrigir níveis de funcionamento, segundo padrões de qualidade desejada de serviço.

Lê e interpreta manuais técnicos e consulta e mantém actualizados livros de cadastro do material à sua responsabilidade.

Participa em programas de fiscalização radioelétrica, em instalações físicas ou móveis, detecta e analisa interferências, averigua o comportamento do sistema padrão de frequências do ICP-ANACOM, procede a vistorias de licenciamento e rotina, podendo levantar autos de notícia, selagem e apreensão, segundo o Regulamento Internacional das Radiocomunicações.

Interpreta, regista e ordena para tratamento estatístico, esquemas ou relatórios, medidas de frequência, de intensidade de campo, de taxa de modulação e de largura de faixa (determinação radiogoniométrica).

Elabora relatórios, desenhos técnicos simples e planos de execução de trabalhos a realizar, e assegura as tarefas técnico-administrativas relacionadas com o licenciamento, fiscalização e instalações radioelétricas.

Presta assistência técnica, fiscaliza, esclarece, controla e coordena adjudicações, reclamações, aquisição de materiais, métodos de trabalho e desenvolvimento operacional.

### Documentalista

É o trabalhador que recolhe, cataloga, classifica, cota, arquiva, microfilma e prepara a informação técnica para ser processada automaticamente, difunde os textos e documentos seleccionados de acordo com os interesses e necessidades do ICP-ANACOM.

Executa o levantamento de perfis técnicos e pesquisas bibliográficas retrospectivas.

Colabora na execução de bibliografias especializadas, catálogos, índices e de pequenas traduções técnicas.

Levanta e controla a linguagem documental necessária à classificação de documentos.

### Técnico Informática I

É o trabalhador que efectua a instalação, actualização e manutenção do software: procede, utilizando programas-tipo, ao início e à carga do sistema de exploração; testa o computador com programas de aplicação a fim de verificar o bom funcionamento do software e a sua compatibilidade com o equipamento; diagnostica, em caso de anomalia, o mau funcionamento do sistema informático, localizando as avarias de equipamento e de software; identifica e corrige os erros detectados servindo-se de mensagens transmitidas pelo computador e utilizando um ficheiro de erros próprios de

cada software reportados e corrigidos pelo construtor; instala, quando for caso disso, novas versões do sistema de exploração; recolhe toda a informação disponível sobre as avarias que lhe são assinaladas pelo utilizador; assegura a reparação das avarias assinaladas e efectua os ensaios respeitantes aos procedimentos de retoma da operação e da salvaguarda do software; redige relatórios assinalando as causas de cada avaria, assim como a duração de cada reparação e os procedimentos adoptados.

## QUALIFICADOS

### Técnico Administrativo

É o trabalhador que recebe, expede, trata, processa em computador e arquiva documentação.

Organiza e mantém actualizados arquivos, ficheiros e legislação, bem como assegura o expediente referente a movimentos e situações de pessoal e ainda o respeitante a bens, para o que providencia os contactos e registos necessários.

Efectua operações de tesouraria, gere adiantamentos e executa o processamento de abonos e outras despesas.

Elabora e liquida contas correntes com outras entidades, conferindo-as e registando-as.

Confere os documentos contabilísticos, estatísticos e patrimoniais.

Colabora na elaboração de orçamentos, programas e relatórios de actividades e emite informações de carácter técnico-administrativo.

Exerce outras tarefas administrativas relativamente a várias áreas funcionais, recorrendo nomeadamente a equipamentos no âmbito da burótica e da informática.

### Técnico de Reprografia

É o trabalhador que opera, vigia e assegura o correcto funcionamento de máquinas de imprimir, nomeadamente offset a uma e a várias cores.

Faz o transporte, bem como assegura o funcionamento de outro equipamento do sector gráfico, como máquinas de reproduzir, de acabamento, de alçar, de encadernar e de coser.

## SEMIQUALIFICADOS

### Motorista

É o trabalhador que conduz viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detectando e comunicando as deficiências verificadas.

É responsável, em condições de diligência normal, pela carga transportada.

Orienta e colabora na carga e descarga do veículo que conduz, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura.

Providencia, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

### Contínuo

É o trabalhador que anuncia, encaminha e acompanha pessoas estranhas ao serviço e presta informações.

Recebe e entrega, interna ou externamente, mensagens, objectos e expediente.

Executa tarefas simples e elementares, em apoio de funções administrativas.

# ANEXO II

## TABELAS SALARIAIS

## Tabela Salarial

<b>Níveis de remuneração</b>	<b>€uros</b>
<b>1</b>	560,90
<b>2</b>	605,20
<b>3</b>	653,80
<b>4</b>	705,70
<b>5</b>	761,90
<b>6</b>	836,40
<b>7</b>	920,70
<b>8</b>	1.022,30
<b>9</b>	1.135,70
<b>10</b>	1.270,80
<b>11</b>	1.417,80
<b>12</b>	1.489,10
<b>13</b>	1.655,50
<b>14</b>	1.820,80
<b>15</b>	1.931,00
<b>16</b>	2.048,80
<b>17</b>	2.172,00
<b>18</b>	2.282,20
<b>19</b>	2.398,90
<b>20</b>	2.539,40
<b>21</b>	2.663,70
<b>22</b>	2.792,20
<b>23</b>	2.933,80
<b>24</b>	3.228,80
<b>25</b>	3.425,40

**Tabela Salarial**  
Cargos de Direcção e Chefia

Níveis de remuneração/Cargos		€uros
<b>Chefia Departamento</b>	<b>3.3</b>	1.445,80
	<b>3.2</b>	1.752,70
	<b>3.1</b>	2.110,40
	<b>3.0</b>	2.282,20
<b>Chefia Divisão</b>	<b>2.3</b>	2.429,20
	<b>2.2</b>	2.620,40
	<b>2.1</b>	2.885,20
	<b>2.0</b>	3.057,00
<b>Director</b>	<b>1.3</b>	3.253,60
	<b>1.2</b>	3.450,30
	<b>1.1</b>	3.658,90
	<b>1.0</b>	3.868,50

# ANEXO III

TABELA DE DIUTURNIDADES,

SUBSÍDIOS

E

AJUDAS DE CUSTO

## Tabela de Diuturnidades e Subsídios

<b>Designação</b>	<b>€uros</b>
Diuturnidade	28,30
Subsídio de Refeição	9,81
Subsídio de Pequeno Almoço	1,74
Subsídio de Infantário/Ama (mensal)	57,82
Subsídio de Atendimento ao Público (diário)	4,11
Subsídio para Falhas (mensal)	85,37

## Subsídio de Auxílio para Estudos

Escalão	Ensino Pré-escolar	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior
€uros	29,20	87,60	112,40	174,00

## Ajudas de Custo para deslocações no País

Escalão	Diária completa	Pequeno Almoço	Almoço/Jantar	Alojamento c/ Pequeno Almoço
€uros	73,50	2,17	14,06	45,38

Lisboa, 16 de Maio de 2005

ICP – Autoridade Nacional de Comunicações

SINTTAV – Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual

SINDETELCO – Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media