



**ACORDO DE EMPRESA**  
**ENTRE A**  
**EGEAC – EMPRESA DE GESTÃO DE EQUIPAMENTOS E ANIMAÇÃO**  
**CULTURAL, EEM**  
**E O**  
**STML – SINDICATO DOS TRABALHADORES DO MUNICÍPIO DE LISBOA**

**Capítulo I**  
**Âmbito e Vigência**

**Cláusula 1ª**  
**(Âmbito)**

O presente Acordo de Empresa obriga, por um lado, a empresa municipal EGEAC – Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EEM, e, por outro lado, o STML – Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

**Cláusula 2ª**  
**(Vigência e revisão)**

1. O presente Acordo de Empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no “Boletim do Trabalho e Emprego” e vigorará nos termos da Lei.
2. A proposta de revisão do acordo pode ser feita por qualquer das partes decorridos doze meses sobre a data de entrega para depósito do acordo.
3. A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela, sem prejuízo, sempre que necessário, da prorrogação daquele prazo por acordo das partes.
4. Sempre que a proposta não seja aceite na íntegra, a resposta incluirá contraproposta inequívoca para todas as propostas apresentadas pela outra parte.
5. Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6. As negociações devem iniciar-se nos quinze dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do acordo.

## **Capítulo II Prestação do Trabalho**

### **Cláusula 3ª (Princípios Gerais)**

Aos trabalhadores é garantida a prestação do trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente Acordo de Empresa.

### **Cláusula 4ª (Competência na organização do trabalho)**

Dentro dos limites decorrentes da Lei e do presente Acordo de Empresa, compete à Empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo, controlá-lo e avaliá-lo, directamente ou através da hierarquia.

## **Capítulo III Admissão, carreira, formação e mobilidade profissional**

### **Cláusula 5ª (Admissão)**

1. Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste Acordo de Empresa.
2. É vedado à empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

### **Cláusula 6ª (Recrutamento e selecção)**

1. O recrutamento dos trabalhadores da EGEAC é efectuado interna e/ou externamente, bem como pelo regime de comissão de serviço.
2. Sempre que a empresa proceda a recrutamento interno ou externo, será o mesmo objecto de comunicação aos trabalhadores, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias relativamente ao termo da data de apresentação de candidatura, excepto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação, de gestão ou de direcção, ou pela urgência do desempenho pretendido.
3. A selecção dos trabalhadores terá por critérios as habilitações académicas, experiências profissionais e outros conhecimentos específicos apresentados pelos candidatos, sem prejuízo da posse de título ou de habilitação

específica legalmente necessária para o desempenho de determinadas funções.

4. O processo de selecção compreenderá uma primeira apreciação curricular, seguida de entrevista pessoal, podendo, em processos de selecção em que tal se justifique, os candidatos ser submetidos a testes psicométricos ou outros adequados a avaliar a sua capacidade para as funções a desempenhar.
5. Podem de igual modo prestar trabalho na EGEAC trabalhadores da Administração Central ou Local, bem como de outras entidades legalmente equiparadas, e dos sectores públicos empresariais, nos termos legais aplicáveis.

#### **Cláusula 7ª (Período experimental)**

1. Salvo o disposto nos números seguintes, a admissão de trabalhador é feita a título experimental, pelo período de trinta dias nos contratos a termo com duração igual ou superior a seis meses.
2. Nos contratos a termo certo com duração inferior a seis meses, o período experimental é de quinze dias, o mesmo sucedendo para os contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
3. Nos contratos sem termo, o período experimental será de noventa dias para a generalidade dos trabalhadores; de cento e oitenta dias para os cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, e de duzentos e quarenta dias para os cargos de direcção, gestão e de coordenação.

#### **Cláusula 8ª (Categorias profissionais)**

1. Os trabalhadores abrangidos pelo presente Acordo de Empresa serão classificados segundo as funções que desempenham ou que sejam chamados a desempenhar.
2. Salvaguarda-se do disposto no número anterior as situações cuja atribuição de categoria dependa legalmente da titularidade de habilitação ou experiência específicas.
3. Os trabalhadores só podem ser colocados em categoria inferior àquela para que foram contratados ou a que tenham sido promovidos quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita

necessidade destes, seja por eles aceite e autorizada pela entidade responsável pela promoção da melhoria das condições de trabalho e fiscalização do cumprimento da legislação laboral.

4. Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, grupos, níveis ou escalões remuneratórios, serão classificados na categoria mais elevada, com a inerente e correspondente remuneração, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham desempenhando.

### **Cláusula 9ª** **(Promoções e progressão na carreira)**

1. Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou carreira superior, ou ainda a nível ou a escalão remuneratórios a que corresponda uma remuneração mais elevada, bem como a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade, salvo quando tal ocorra em virtude do exercício de funções em regime de comissão de serviço.
2. Os trabalhadores da EGEAC progridem na carreira pelo mecanismo de promoção enunciado no número anterior e, de forma ordinária e automática, sempre que completem dois anos de permanência num determinado escalão remuneratório ou seis anos de permanência num determinado nível remuneratório, e avaliação de desempenho com classificação positiva, ascendendo àquele imediatamente seguinte, até aos limites máximos de progressão a estabelecer para cada categoria ou carreira.
3. Nas situações de comissão de serviço, os trabalhadores mantêm todos os direitos de promoção e de progressão na carreira da categoria de base, que retomarão com o termo da comissão de serviço.
4. Sem prejuízo do disposto no número anterior, as funções de direcção, gestão ou coordenação desempenhadas em regime de comissão de serviço não estão sujeitas ao sistema de progressão automática mencionado no número dois da presente cláusula.

### **Cláusula 10ª** **(Carreiras, categorias profissionais e cargos dirigentes)**

1. As carreiras e as categorias profissionais constam do Anexo I ao presente acordo de empresa e a respectiva descrição de funções do Anexo I – B, fazendo ambos dele parte integrante.

2. Existem três carreiras, correspondendo cada uma delas a um determinado intervalo na grelha salarial: carreira técnica superior (que tem como mínimo o nível 7 e máximo o nível 14 da grelha salarial), a carreira técnica (que tem como mínimo o nível 4 e máximo o nível 11 da grelha salarial), a carreira administrativa e técnico-profissional (que tem como mínimo o nível 1 e máximo o nível 9 da grelha salarial).
3. Os cargos dirigentes são exercidos em regime de comissão de serviço interna ou externa.
4. A progressão na carreira é aplicável apenas aos trabalhadores da empresa que possuam outro vínculo além do inerente à comissão de serviço, e sempre por referência ao nível/escalão de origem.
5. Quando é atingido o topo de cada carreira, de acordo com o previsto no Anexo I – A ao presente acordo de empresa e que dele faz parte integrante, deixam de se efectuar as progressões, só sendo possível ascender a níveis remuneratórios mais elevados através de promoção para categoria integrante de carreira diferente, o que não constitui um direito.
6. As categorias profissionais de director, gestor de equipamento e coordenador de gabinete, ainda existentes enquanto categorias de origem, serão extintas à medida que vagarem.

#### **Cláusula 11ª** **(Formação profissional)**

1. A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer da empresa quer do trabalhador, e visa o desenvolvimento tendencialmente certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.
2. A formação profissional promovida por iniciativa da empresa pode ser ministrada directamente pelo empregador, pelo Município de Lisboa ou por entidades formadoras externas acreditadas.
3. A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.
4. A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

#### **Cláusula 12ª** **(Formação contínua)**

1. Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2. No âmbito da formação contínua tendencialmente certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 35 (trinta e cinco) horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de dois anos.
3. O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de dois anos por motivo que lhe seja imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.
4. O conteúdo da formação referida no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.
5. O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação referidas nos nºs 3 e 4 será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste AE sobre retribuição.
6. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não tenha utilizado.

**Cláusula 13ª**  
**(Formação por iniciativa dos trabalhadores)**

1. Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licença sem retribuição, nos termos da lei.
2. Por acordo com o empregador, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional preferencialmente certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto no número anterior.
3. A frequência dos cursos ou acções previstas na presente cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

**Cláusula 14ª**  
**(Avaliação de desempenho)**

1. A avaliação de desempenho efectua-se por auto-avaliação e por avaliação a realizar pelo responsável hierárquico do trabalhador.
2. Até ao dia 15 de Janeiro de cada ano os trabalhadores permanentes entregarão a sua auto-avaliação, registada em ficha própria, ao respectivo responsável hierárquico.

3. Até ao dia 15 de Fevereiro os avaliadores registarão a sua avaliação em ficha própria, e realizarão entrevista de avaliação com cada avaliado, discutindo a auto-avaliação e a avaliação, cujo resultado final será comunicado ao Conselho de Administração até 28 de Fevereiro.
4. Os avaliados receberão até ao dia 20 de Fevereiro cópia da ficha de avaliação de desempenho, podendo dela reclamar, fundamentadamente, para a Comissão Paritária prevista na cláusula seguinte.
5. O Conselho de Administração, recebidas as avaliações e os pareceres da Comissão Paritária prevista na cláusula seguinte, homologa as avaliações de desempenho até 31 de Março de cada ano, confirmando ou alterando as avaliações dos avaliadores, e ponderando os eventuais pareceres da Comissão Paritária.
6. Nas situações de trabalhadores contratados a termo, a avaliação de desempenho será efectuada, nos mesmos moldes, até sessenta dias antes do termo do prazo inicial ou renovado da contratação.
7. A avaliação de desempenho dos trabalhadores constitui instrumento necessário e imprescindível à sua evolução na carreira.
8. O processo de avaliação de desempenho tem natureza confidencial, devendo o seu suporte mostrar-se assinado e datado pelo trabalhador e pelo seu responsável hierárquico, ficando o original no processo individual do trabalhador na posse da EGEAC e uma cópia na posse do trabalhador.
9. A avaliação de desempenho será objecto de regulamento específico de desenvolvimento dos princípios mencionados nos números anteriores.

**Cláusula 15ª**  
**(Comissão Paritária)**

1. A Comissão Paritária referida no nº 4 da cláusula anterior é constituída por quatro membros, dois eleitos pelos trabalhadores e dois indicados pela Administração da empresa competindo-lhe dar parecer sobre a reclamação da avaliação de desempenho dos trabalhadores.
2. A Comissão Paritária pode funcionar desde que estejam presentes dois dos seus membros, um de cada parte.
3. Os membros da Comissão Paritária são designados para um período de um ano, devendo o acto eleitoral ser marcado pelo Conselho de

Administração até 15 dias antes da cessação do mandato da Comissão Paritária em funções.

**Capítulo IV**  
**Duração e organização do tempo de trabalho**

**Cláusula 16ª**  
**(Horário de trabalho)**

1. Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.
2. Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores, para cuja modificação deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores e o STML.
3. Exceptua-se da consulta mencionada no número anterior o ajuste dos horários de trabalho sujeitos a escalas, bem como os resultantes de ajustamento pontual em resultado de ausências dos trabalhadores ou de necessidades imperiosas do funcionamento da empresa.

**Cláusula 17ª**  
**(Duração do horário semanal e período normal de trabalho)**

1. O horário semanal máximo dos trabalhadores da EGEAC é de 35 horas, com excepção dos horários de trabalho a tempo parcial.
2. Na sede e nos serviços administrativos dos equipamentos, e salvo o disposto no número seguinte, o horário de trabalho é de segunda a sexta-feira, das 09H30 às 13H00 e das 14H30 às 18H00.
3. Nos serviços dos equipamentos não referidos no número anterior, bem como nos serviços da sede sempre que tal se justifique, devendo neste caso ser comunicado ao trabalhador com a antecedência de 7 (sete) dias, o horário de trabalho é organizado em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.
4. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é garantido aos trabalhadores o gozo de uma hora de pausa para refeição, sempre que a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas, sendo aquela pausa de 01H30 para os trabalhadores afectos à sede, e por forma a que não se prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivas.

5. Igualmente sem prejuízo do disposto no número dois, a prestação de trabalho dos trabalhadores que exerçam funções nos equipamentos, à excepção dos que trabalham na área administrativa, inicia-se e terá termo trinta minutos respectivamente antes e após o horário de abertura e de encerramento de cada equipamento.

**Cláusula 18ª**  
**(Dias de descanso)**

1. Os trabalhadores da EGEAC terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.
2. Para os trabalhadores da Sede, sempre que não se verifique o previsto no nº 3 da cláusula anterior, e serviços administrativos dos equipamentos, o dia de descanso semanal obrigatório coincide com o Domingo, sendo o Sábado o dia de descanso semanal complementar
3. Tratando-se de trabalhadores dos equipamentos, à excepção dos que trabalham na área administrativa, o dia de descanso semanal obrigatório corresponde ao dia de encerramento semanal do equipamento, sempre que este exista, sendo o dia de descanso semanal complementar gozado no dia imediatamente anterior ou posterior àquele, sem prejuízo do gozo de um sábado e de um domingo, seguidos, no máximo cada quatro semanas.
4. Não existindo dia de encerramento semanal no equipamento, ou tratando-se de trabalhadores da sede aos quais seja aplicado o previsto no nº 3 da cláusula anterior, os dias de descanso semanal serão também dois, sequenciais, organizados de forma alternada e rotativa, coincidindo, de igual modo, no máximo cada quatro semanas, com um sábado e um domingo, de acordo com as escalas definidas para cada trabalhador ou equipa de trabalhadores.

**Cláusula 19ª**  
**(Jornada contínua)**

1. Aos trabalhadores da EGEAC pode ser concedido o regime de jornada contínua, nos termos legais, sempre que aqueles apresentem o respectivo pedido fundamentadamente e que tal se mostre compatível com as necessidades de funcionamento da empresa e autorizado pelos serviços competentes.
2. No caso de prestação de trabalho em regime de jornada contínua, deverá ser assegurado um intervalo de descanso de trinta minutos, para que o trabalhador não preste mais do que cinco horas de trabalho consecutivo.

**Cláusula 20ª**  
**(Trabalho suplementar)**

1. Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
2. Para além do acréscimo de remuneração devido sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa concederá ainda um subsídio para almoço, jantar, ceia ou pequeno-almoço, de acordo com o previsto no nº4 da presente cláusula.
3. A empresa providenciará ou pagará o transporte do trabalhador sempre que este, em resultado da prestação de trabalho suplementar, fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.
4. Para efeitos de concessão do subsídio de refeição previsto no número dois, o trabalho suplementar terá uma duração superior a duas horas e não poderá ter terminado:
  - a) Para pequeno-almoço – antes das 07H00;
  - b) Para almoço – antes das 12H00;
  - c) Para jantar – antes das 20H00;
  - d) Para ceia – antes das 02H00.
5. Para o cômputo do número de horas suplementares realizadas e respectivo pagamento, a empresa contabilizará como tempo de trabalho suplementar o tempo gasto na refeição.
6. No caso de prolongamento do trabalho suplementar por período igual ou superior a oito horas, em dia que anteceda dia de trabalho normal, o trabalhador está dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, e a título de descanso compensatório, até ao termo do período normal de trabalho imediatamente subsequente.

**Cláusula 21ª**  
**(Condições de prestação de trabalho suplementar)**

1. O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre o funcionamento da Empresa, para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos, imprevistos ou sazonais decorrentes da especificidade da actividade da empresa, noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas e ainda em caso de falta de algum trabalhador.

2. Quando ocorram os motivos previstos no nº 1, será prestado trabalho suplementar:
  - a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por escrito salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;
  - b) Por iniciativa do trabalhador, em casos devidamente justificados, nomeadamente sempre que a interrupção do trabalho provocasse danos à empresa ou prejudicasse o normal funcionamento dos equipamentos, e nos mesmos termos enunciados na alínea anterior.
3. O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos fundamentadamente graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.
4. A prestação de trabalho suplementar fica sujeita às condições, interdições e limites legais.
5. Os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

**Cláusula 22ª**  
**(Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)**

Considerando os tipos de horários de trabalho praticados na empresa, o trabalho prestado em dias de descanso semanal e/ou em feriados é considerado:

- a) Como trabalho suplementar, nos horários de trabalho repartidos exclusivamente por dias úteis, e relativamente aos quais os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo;
- b) Como trabalho normal quando os horários de trabalho normal contemplem outros dias de descanso semanal;
- c) Como trabalho suplementar, quando prestado para além do período normal de trabalho nos horários que contemplem outros dias de descanso semanal.

**Cláusula 23ª**  
**(Isenção de horário de trabalho)**

Para além das situações expressamente previstas na lei, podem também ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções sejam

exercidas em articulação com as funções exercidas por trabalhadores que se encontrem em alguma das situações previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 218.º do Código do Trabalho.

## **Capítulo V**

### **Lugar da prestação do trabalho**

#### **Secção I**

#### **Transferência de local de trabalho**

##### **Cláusula 24ª**

##### **(Noção de local de trabalho)**

1. O vínculo contratual é estabelecido entre a empresa e o trabalhador para a prestação de trabalho no conjunto dos equipamentos sob sua gestão ou nos serviços que a integram.
2. O local de trabalho é aquele onde, nos termos do número anterior, for prestado o trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

##### **Cláusula 25ª**

##### **(Transferência de local de trabalho)**

1. Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador para outro local de prestação da actividade da empresa.
2. No âmbito da categoria profissional e funções desempenhadas por cada trabalhador, a empresa poderá determinar a mudança do seu local de trabalho, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre necessário ao bom funcionamento dos equipamentos, ou por solicitação expressa do trabalhador, desde que compatível com a constituição das equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.
3. A transferência deverá constar de documento escrito, devidamente fundamentado, e assinado por ambas as partes (empresa e trabalhador), e ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência de oito ou trinta dias, consoante a transferência seja temporária ou definitiva, salvo em situações de força maior.
4. O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios e atendíveis.

5. Neste caso, e se a empresa confirmar a decisão de transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fracção.
6. Caso a empresa faça prova de que a transferência não causa prejuízo sério ou atendível ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização mencionada no número anterior.

## **Secção II Deslocações em serviço**

### **Cláusula 26ª (Deslocações)**

1. Por motivos do seu trabalho, o trabalhador pode ter que se deslocar do seu local de trabalho em serviço da empresa.
2. As deslocações em serviço serão abonadas nos termos e condições em vigor na empresa, sendo os respectivos valores actualizados anualmente, até ao valor máximo para efeitos de isenção fiscal.

## **Capítulo VI Retribuição do trabalho**

### **Cláusula 27ª (Conceito de retribuição)**

1. A retribuição compreende a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.
2. A grelha remuneratória consta do anexo II, sendo actualizada anualmente de acordo com os valores de actualização salarial definidos pela empresa na sequência de negociações a encetar com o STML.

### **Cláusula 28ª (Local, forma e data de pagamento)**

1. O pagamento da retribuição deve ser feito até ao dia 25 do mês a que respeita ou, caso não coincida com dia útil, no primeiro dia útil anterior ou posterior, consoante o que se situe mais próximo.
2. A empresa efectua o pagamento das retribuições por transferência bancária, sendo o trabalhador obrigatoriamente titular da conta para onde se processa a transferência.

3. Excepcionalmente, o pagamento da retribuição será efectuado através de cheque, sendo a respectiva cobrança garantida ao dia 25, excepto quando esta modalidade de pagamento se deva a facto não imputável à empresa.
4. No acto de pagamento da retribuição, a empresa tem que entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, do qual conste o nome completo deste, a respectiva categoria, período a que a remuneração corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho ou em dias de descanso ou feriados, os subsídios aplicáveis, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

### **Cláusula 29ª** **(Retribuição horária)**

1. Para todos os efeitos, o valor da retribuição será calculado segundo a seguinte fórmula: Retribuição Horária (RH):  $(Rm \times 12) : (52 \times n)$ .
2. Para efeitos do número anterior,  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal, definidos em termos médios em caso de adaptabilidade.

### **Cláusula 30ª** **(Remuneração do trabalho suplementar em dia normal)**

1. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com um acréscimo de 75%.
2. O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas de outro, será remunerado com um acréscimo de 100%.
3. Pela prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é devido ao trabalhador um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.
4. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, e deve ser gozado nos noventa dias seguintes, por acordo entre as partes.
5. O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho poderá ser substituído, por acordo, por remuneração com acréscimo de 100%.

**Cláusula 31<sup>a</sup>**  
**(Remuneração de trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriados)**

1. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100%.
2. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas de outro, será remunerado com um acréscimo de 125%.
3. Pela prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado é devido ao trabalhador um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas.
4. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, e deve ser gozado nos noventa dias seguintes, por acordo entre as partes.
5. O descanso compensatório devido pelo trabalho suplementar prestado em dia feriado poderá ser substituído, por acordo, por remuneração com acréscimo de 100%.
6. Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias posteriores, ou que será fixado pela empresa se não existir acordo.

**Cláusula 32<sup>a</sup>**  
**(Retribuição por trabalho prestado em feriado)**

O trabalho prestado nos feriados será remunerado com acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

**Cláusula 33ª**  
**(Retribuição por isenção de horário)**

Os trabalhadores isentos, nos termos legais, de horário de trabalho, têm direito a uma retribuição especial, devida enquanto vigorar a isenção, e que integra o cálculo dos subsídios de Natal e de férias, nos seguintes termos:

- a) Aumento do período normal de trabalho até 10 horas semanais - 25%;
- b) Aumento do período normal de trabalho até 11 horas semanais - 30%;
- c) Aumento do período normal de trabalho até 13 horas semanais - 35%;
- d) Aumento do período normal de trabalho até 14 horas semanais - 40%;
- e) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho - 50%.

**Cláusula 34ª**  
**(Subsídio de Natal)**

1. Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.
2. Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro desse ano, têm direito a um subsídio de Natal na proporção de dois dias e meio por cada mês de serviço prestado na empresa.
3. No ano de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de dois dias e meio por cada mês de serviço prestado na empresa.
4. Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito ao subsídio de Natal:
  - a) No início da suspensão, na proporção de dois dias e meio por cada mês de trabalho prestado na empresa;
  - b) No ano de regresso, na proporção de dois dias e meio por cada mês de trabalho prestado na empresa.
5. O subsídio será pago com a retribuição do mês de Novembro, ou no caso previsto no nº 3 na data de cessação do contrato.

**Cláusula 35ª**  
**(Subsídio de férias)**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respectiva retribuição.

2. No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, bem como no ano de admissão, os trabalhadores tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano na empresa.

**Cláusula 36ª**  
**(Subsídio de refeição)**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição por cada dia de trabalho efectivo, fixado no valor máximo para efeitos de isenção fiscal.
2. Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período normal de trabalho, tem direito a subsídio de refeição, excepto em caso de falta injustificada.
3. Os trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial têm também direito a subsídio de refeição.

**Cláusula 37ª**  
**(Subsídio de risco)**

1. Os trabalhadores que devido à natureza das suas funções transportem regularmente valores, têm direito a receber um suplemento remuneratório não inferior a 5% da remuneração base do trabalhador.
2. O subsídio de risco não integra o conceito de retribuição.

**Cláusula 38ª**  
**(Abono para falhas)**

1. Os trabalhadores com funções de pagamento e/ou recebimento têm direito a um abono para falhas igual à percentagem de limite de isenção de IRS legalmente fixada.
2. O abono para falhas não integra o conceito de retribuição.

**Capítulo VII**  
**Suspensão da prestação do trabalho**

**Secção I**  
**Feriados**

**Cláusula 39<sup>a</sup>**  
**(Feriados)**

1. São considerados feriados obrigatórios:
  - a) 1 de Janeiro;
  - b) Sexta-feira Santa;
  - c) Domingo de Páscoa;
  - d) 25 de Abril;
  - e) 1 de Maio;
  - f) Dia do 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. Para além dos feriados obrigatórios, a empresa considerará ainda os seguintes feriados legalmente facultativos:
  - a) Feriado municipal (13 de Junho);
  - b) 3<sup>a</sup> feira de Carnaval.
3. A empresa concederá tolerância de ponto no dia 24 de Dezembro, bem como na tarde do dia 31 de Dezembro, embora estas datas fiquem sujeitas às eventuais adaptações de calendário.
4. De acordo com as circunstâncias específicas do calendário, a empresa poderá conceder outras tolerâncias de ponto, no dia anterior ou posterior a um feriado.
5. Em caso algum o gozo de tolerâncias de ponto poderá afectar o normal funcionamento dos serviços, para o que os trabalhadores, em articulação

Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large stylized signature at the top, a smaller signature below it, and another signature further down.

com os respectivos superiores hierárquicos, deverão organizar a marcação do gozo de tais tolerâncias.

## **Secção II Férias**

### **Cláusula 40ª (Direito a férias)**

1. Salvo disposição legal mais favorável aplicável, os trabalhadores têm direito a um período de férias, em cada ano civil, de 25 dias úteis.
2. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.
3. O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.
4. Os trabalhadores que registarem taxas de absentismo anual baixas terão direito às seguintes compensações:
  - a) Com 0 faltas terão direito a uma compensação de mais 5 dias úteis de férias;
  - b) Até 1 dia ou 2 meios-dias de faltas terão direito a uma compensação de 3 dias úteis de férias;
  - c) Até 2 dias ou 4 meios-dias de faltas terão direito a uma compensação de mais 2 dias úteis de férias;
  - d) Até 3 dias ou 6 meios-dias de faltas terão direito a uma compensação de mais 1 dia útil de férias

### **Cláusula 41ª (Marcação de férias)**

1. A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o empregador e o trabalhador, com excepção dos locais de trabalho sujeitos a encerramento para férias, total ou parcial.
2. Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias.
3. No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.
4. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5. Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges; e se apenas um dos cônjuges ou pessoa for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.
6. As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

**Cláusula 42ª**  
**(Alteração da marcação)**

1. Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indenizado pela empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
2. A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
3. Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no nº 3 da cláusula anterior.
4. Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
5. Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

**Cláusula 43ª**  
**(Cumulação de férias)**

1. As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
2. Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.
3. Terão direito a cumular férias de dois anos:
  - a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
  - b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.
4. Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

**Cláusula 44ª**  
**(Doença no período de férias)**

1. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregador seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.
2. A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico do Serviço Nacional de Saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

**Cláusula 45ª**  
**(Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2. No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

**Cláusula 46ª**  
**(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 na empresa, no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.
3. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 47ª**  
**(Violação do direito a férias)**

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente Acordo de Empresa, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição subjacente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1º trimestre do ano civil subsequente.

**Secção III**  
**Faltas**

**Cláusula 48ª**  
**(Definição de falta e princípios gerais)**

1. Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal 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 são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

**Cláusula 49ª**  
**(Tipos de faltas)**

1. As faltas são:
  - a) Justificadas (com retribuição ou sem retribuição);
  - b) Injustificadas.
  
2. São faltas justificadas com retribuição as faltas dadas:
  - a) Por casamento – 15 dias seguidos;
  - b) Por falecimento de cônjuge, pessoa que viva em situação de união de facto ou economia comum, parente ou afim no 1º grau da linha recta - 5 dias seguidos;
  - c) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2º grau da linha colateral - 2 dias seguidos;
  - d) Por exercício de funções sindicais ou de comissão de trabalhadores - crédito de tempo até 4 dias por mês no caso de funções de direcção, até 5 horas ou 8 horas por mês tratando-se de delegado sindical ou de delegado de comissão intersindical, respectivamente;
  - e) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino – nos termos e limites estabelecidos por lei;
  - f) Por exercício de funções em corporações de Bombeiros Voluntários – até 3 dias por mês;
  - g) Por dádiva benévola de sangue - nos termos e limites estabelecidos por lei;
  - h) Por doença ou acidente de trabalho desde que não tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto no capítulo XIV;
  - i) Por autorização prévia ou posterior do empregador;
  - j) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
  - k) A que por lei seja como tal considerada.
  
3. São consideradas faltas justificadas sem remuneração as dadas:
  - a) Por doença ou acidente de trabalho, desde que tenha direito a subsídio da segurança social ou seguro;
  - b) Para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar (30 dias por ano para assistência a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos; e para assistência a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam, independentemente da idade; 15 dias por ano em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendentes, descendentes maiores de 10 anos e afins na linha recta);



- c) Para exercício de actividade sindical ou de comissão de trabalhadores, para além do crédito de tempo previsto para as faltas justificadas com retribuição;
  - d) Para cumprimento de obrigações legais (nos termos da legislação civil e penal, sendo que, no caso de testemunha em processo judicial, as faltas são passíveis de compensação pecuniária a formular pelo interessado no respectivo processo).
4. Todas as faltas não previstas nos dois números anteriores são consideradas injustificadas e determinam a perda de antiguidade e a perda de remuneração, incluindo os meios dias ou dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores.
5. As faltas injustificadas, quando repetidas, de forma seguida ou interpolada, constituem infracção grave no plano disciplinar:
- a) 5 faltas injustificadas seguidas ou 10 interpoladas, num período de um ano;
  - b) Falta injustificada com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso;
  - c) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas.
6. Para além das faltas, o empregador poderá ainda, com fundamentação legal ou por sua tolerância ou aprovação, autorizar dispensas, as quais, consoante a situação em concreto, podem, ou não, determinar perda de retribuição mas contam sempre para antiguidade.
7. No caso em que as faltas determinem perda de remuneração, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de quinze dias úteis de férias ou de cinco dias úteis, neste último caso e se tratar de férias no ano da admissão.

**Cláusula 50<sup>a</sup>**  
**(Comunicação e prova das faltas justificadas)**

- 1. As faltas previsíveis deverão ser objecto de comunicação obrigatória ao empregador, com antecedência mínima de 5 dias.
- 2. Quando imprevistas, a comunicação, também obrigatória, deverá ser efectuada logo que possível.

3. O empregador pode exigir prova dos factos invocados para a justificação, nos 15 dias seguintes à prévia comunicação da mesma.
4. A omissão da comunicação ou prova determina a injustificação da falta ou faltas.

#### **Secção IV Licenças**

#### **Cláusula 51ª (Modalidades)**

1. A pedido do trabalhador, formulado por escrito e devidamente fundamentado, a empregador poder-lhe-á conceder:
  - a) Licença sem retribuição - Conta para a antiguidade apenas para efeitos de duração do contrato;
  - b) Licença para formação académica e profissional - sem retribuição, de longa duração (não inferior a 60 dias), para frequência de cursos de formação.
2. O empregador pode recusar a concessão de licença sem retribuição nas seguintes condições:
  - a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
  - b) Quando o trabalhador tenha antiguidade inferior a 3 anos;
  - c) Quando a licença não tenha sido requerida pelo trabalhador com uma antecedência mínima de 90 dias;
  - d) Quando não se mostre possível a adequada substituição do trabalhador, ou sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.
3. O trabalhador em situação de licença sem vencimento mantém o direito ao lugar, podendo todavia ser substituído por contratado a termo, nos termos da lei aplicável.
4. As licenças por maternidade, paternidade e adopção incluindo assistência a menores e deficientes, determinam perda de retribuição mas contam para efeitos de antiguidade.

**Capítulo VIII**  
**Direitos, deveres e garantias das partes**

**Cláusula 52ª**  
**(Deveres da empresa)**

São deveres da Empresa:

1. Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
2. Diligenciar para que se mantenha na Empresa um bom ambiente de trabalho;
3. Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
4. Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
5. Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultante da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;
6. Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;
7. Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respectivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;
8. Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade na empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.
9. Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores.

**Cláusula 53ª**  
**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

1. Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;
2. Executar com competência e zelo as funções que lhe estejam confiadas;
3. Efectuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;
4. Comparecer ao serviço com assiduidade;

5. Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhe tenham sido confiados;
6. Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções;
7. Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
8. Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
9. Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho;
10. Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
11. Guardar lealdade à empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
12. Os trabalhadores cujas funções envolvam directamente o contacto com o público, deverão considerar com primordial atenção o cuidado dispensado à forma como se apresentam, mostrando-se com aprumo no caso do uso de fardas, as quais deverão respeitar as instruções de utilização normalizadas para o efeito.

#### **Cláusula 54ª (Garantias dos trabalhadores)**

Não é permitido à Empresa:

1. Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das sua garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício.
2. Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas.
3. Diminuir directa ou indirectamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos excepcionalmente previstos neste AE e na lei.
4. Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.



5. Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.
6. Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.
7. Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

## **Capítulo IX Disciplina**

### **Cláusula 55ª (Poder disciplinar)**

1. A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.
2. O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos definidos por aquele.

### **Cláusula 56ª (Infracção disciplinar)**

1. Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da Empresa.
2. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a Empresa ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
3. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.
4. Iniciado o procedimento disciplinar pode o empregador suspender a prestação do trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mantendo o dever de pagamento da retribuição.
5. Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audição prévia do trabalhador, excepto nos casos da sua ausência injustificada, nem depois de decorridos mais de três meses sobre a decisão disciplinar.

6. O trabalhador poderá reclamar da sanção aplicada para os níveis hierárquicos superiores àquele que determinou a sanção.

**Cláusula 57ª**  
**(Sanções disciplinares)**

1. As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares 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 sem indemnização ou compensação.
2. As sanções pecuniárias aplicadas a 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 (trinta) dias.
3. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 (vinte) dias úteis.
4. A suspensão por 9 ou mais dias só pode ser aplicada em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave.
5. A sanção disciplinar deverá ser proporcionada à gravidade da infracção e ao grau de culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.
6. O disposto nos números anteriores não obsta ao direito de o empregador exigir indemnização ao trabalhador por prejuízos comprovados por este causados, ou promover o procedimento criminal se justificado.
7. A eventual aplicação de sanção abusiva faz incorrer o empregador nas cominações legalmente aplicáveis.

## **Capítulo X Cessação do contrato de trabalho**

### **Cláusula 58ª (Causas de cessação do contrato de trabalho)**

1. O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:
  - a) Caducidade;
  - b) Revogação;
  - c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - d) Despedimento colectivo;
  - e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - f) Despedimento por inadaptação;
  - g) Resolução pelo trabalhador;
  - h) Denúncia pelo trabalhador.
  - i)
2. É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivo político ou ideológico.

### **Cláusula 59ª (Decisão de despedimento colectivo, extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação)**

Em qualquer das situações previstas nas alíneas d), e) e f) da cláusula anterior a empresa encontra-se obrigada a comunicar a decisão de despedimento aos trabalhadores abrangidos, por escrito e com a antecedência mínima, relativamente à data da cessação, de:

- a) 30 dias, no caso de trabalhador com antiguidade inferior a um ano;
- b) 45 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 75 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 90 dias, no caso de trabalhador com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

### **Cláusula 60ª (Justa causa de despedimento por parte da empresa)**

1. Considera-se justa causa de despedimento por parte da Empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento, os seguintes comportamentos do trabalhador:
  - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
  - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
  - c) Provocação repetida dos conflitos com outros trabalhadores da Empresa, desde que ocorridos no âmbito das actividades da mesma;
  - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
  - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da Empresa, nomeadamente furto ou retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação de bens pertencentes à Empresa;
  - f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a Empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
  - g) Falta culposa na observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
  - h) Prática, no âmbito da Empresa, de violência física, injúrias ou outras ofensas graves puníveis por lei sobre trabalhadores da Empresa, elementos dos órgãos estatutários, seus delegados ou representantes;
  - i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
  - j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
  - k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
  - l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

**Cláusula 61ª**  
**(Processo disciplinar)**

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, será obrigatoriamente instruído processo disciplinar, o qual poderá ser precedido, se necessário, de processo prévio de inquérito, os quais seguirão a tramitação prevista na lei.
2. Na situação mencionada no número anterior, a Empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
3. O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação

nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4. Durante a inquirição das testemunhas por si arroladas, o trabalhador-arguido poderá, querendo, estar acompanhado do seu Advogado, que suscitará os esclarecimentos que entender por convenientes.
5. O empregador, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.
6. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais do que três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem a mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.
7. Após a conclusão das diligências probatórias, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
8. Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos da legislação aplicável, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.
9. A decisão fundamentada deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e às suas estruturas representativas.
10. Sempre que se mostre necessário ao apuramento cabal dos factos, pode o empregador instaurar processo prévio de inquérito, sendo que entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o seu início não medeie mais do que 30 dias.
11. Igual prazo máximo deverá ser respeitado entre a conclusão do processo prévio de inquérito e a notificação da nota de culpa.

#### **Cláusula 62ª** **(Consequências do despedimento nulo)**

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito, sem prejuízo do previsto na lei, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na Empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indenização correspondente à sua antiguidade (entre 30 e 45 dias de indenização por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três), contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à sentença.

#### **Cláusula 63ª**

#### **(Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa)**

1. O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:
  - a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
  - b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa das condições de higiene e segurança no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
  - f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela Empresa ou seus representantes legítimos.
2. O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento no número anterior terá direito a uma indemnização a fixar entre 30 e 45 dias de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### **Cláusula 64ª**

#### **(Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio)**

O trabalhador poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à Empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

**Capítulo XI**  
**Actividade sindical**

**Cláusula 65ª**  
**(Quotização sindical)**

1. A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhados dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a fazê-lo.
2. Dos mapas referidos no nº 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou com licenças sem vencimento, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

**Cláusula 66ª**  
**(Dever de informação)**

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem, por escrito, quanto ao cumprimento deste acordo de empresa.

**Cláusula 67ª**  
**(Actividade sindical)**

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nos termos da legislação aplicável.
2. À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.
3. A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.
4. Para efeitos deste AE, entende-se por:
  - a) Delegado sindical – O representante do sindicato da empresa;
  - b) Comissão sindical – Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;
  - c) Comissão intersindical – Organização dos delegados das comissões sindicais da empresa;

- d) Dirigentes sindicais – Elementos de corpos gerentes dos sindicatos, de uniões, federações, sindicatos e ainda de outra associação sindical.

**Cláusula 68ª**  
**(Comunicação à Empresa)**

1. A constituição da comissão sindical será comunicada à empresa por carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e de que constarão os nomes dos respectivos delegados sindicais.
2. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

**Cláusula 69ª**  
**(Comissão Sindical ou Intersindical de trabalhadores)**

As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquemas de horas extraordinárias ou mudanças de turno, salvo em situação de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudanças de local, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo;
- f) Analisar e dar parecer, sempre que a empresa proceda a reestruturação, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão dos postos de trabalho.

**Cláusula 70ª**  
**(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)**

1. Os dirigentes sindicais, as comissões sindicais de trabalhadores, e os delegados têm direito a exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança de serviço ou dos seus horários de trabalho.

2. Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de 10 horas por mês para o exercício das respectivas funções.

**Cláusula 71ª**  
**(Reuniões entre comissões sindicais e a Administração da Empresa)**

A comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela Administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeira, por escrito e com a necessária antecedência, ou sempre que por motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência tais reuniões poderão ter lugar fora das horas de serviço.

**CAPÍTULO XII**  
**Condições particulares de trabalho**

**Secção I**  
**Menores e trabalhadores-estudantes**

**Cláusula 72ª**  
**(Trabalho de deficientes)**

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a deficientes em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

**Cláusula 73ª**  
**(Trabalho de Menores)**

1. É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.
2. Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de não as frequentarem.

**Cláusula 74ª**  
**(Trabalhadores-estudantes)**

Os trabalhadores-estudantes beneficiarão das regalias conferidas ao seu estatuto pela legislação aplicável.

**Secção II**  
**Protecção da maternidade e da paternidade**

**Cláusula 75ª**  
**(Licença por maternidade)**

A empresa adoptará e incentivará a prática das regras relativas à protecção da maternidade e da paternidade, nos termos da legislação aplicável.

**CAPÍTULO XIII**

**Regalias Sociais**

**Cláusula 76ª**  
**(Complemento de subsídio e subsídio de doença)**

1. A empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de 60 dias em cada ano, a todos os trabalhadores que se encontrem de baixa pelos serviços médico-sociais ou de segurança social.
2. O complemento do subsídio de doença, terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela segurança social e a retribuição do trabalhador.
3. Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, a empresa pagará ao trabalhador o valor da retribuição, revertendo para ela o subsídio de doença processado pela instituição competente da segurança social.
4. O trabalhador deverá proceder à devolução do valor correspondente ao subsídio de doença no prazo de sessenta dias a contar da data do pagamento pela instituição competente da segurança social, sob pena de, em próxima baixa pelos serviços médico-sociais ou de segurança social, a empresa não efectuar o pagamento do complemento do subsídio de doença.
5. Aos funcionários e agentes da Administração Pública que exerçam funções na EGEAC é-lhes abonado, em caso de doença devidamente comprovada, o valor correspondente ao subsídio de doença.

**Cláusula 77ª**  
**(Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho)**

1. Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte a incapacidade temporária, a empresa complementar o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2. A retribuição referida no número anterior, será actualizada de acordo com os aumentos respectivos que se venham a verificar na empresa.

**Cláusula 78ª**  
**(Incapacidade permanente parcial)**

1. Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal, prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efectivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.
2. A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado, quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

**CAPITULO XIV**

**Medicina no Trabalho**

**Cláusula 79ª**  
**(Medicina do Trabalho)**

1. A Empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o dos meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.
2. O serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.
3. Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem perda de qualquer retribuição.

## **CAPÍTULO XV**

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 80ª (Saúde, higiene e segurança no trabalho)**

1. É dever da Empresa instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.
2. Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

## **CAPÍTULO XVI**

### **Disposições finais**

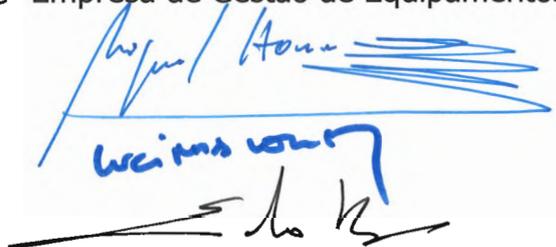
#### **Cláusula 81ª (Comissão Paritária)**

1. A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma Comissão Paritária, integrada por dois representantes dos sindicatos e dois representantes da Empresa.
2. Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão direito de voto.
3. A deliberação da Comissão Paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se as retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas pela Empresa.
4. Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data de entrada em vigor do presente AE.
5. Uma vez constituída a Comissão Paritária reunirá nos quinze dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.
6. As deliberações da Comissão Paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre dúvidas que revistam carácter genérico e sobre

casos omissos, serão remetidas aos serviços oficiais competentes para publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

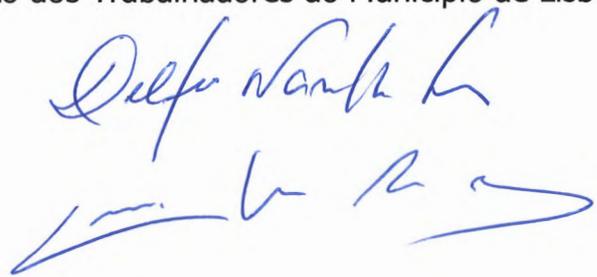
Lisboa, 9 de Outubro de 2009

Pela EGEAC- Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E.E.M.



Luís António

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa



Delfino Viana

**Anexo I – Quadro de Pessoal da EGEAC – Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EEM**

**Carreiras e Categorias Profissionais**

<b>Carreira</b>	<b>Categoria (m/f)</b>	<b>Habilitações de Acesso</b>
<b>Técnica Superior</b> Níveis 7 a 14 (Escalaões 7/1 a 14/3)	Técnico Superior de Gestão Técnico Superior Engenheiro / Arquitecto Técnico Superior Jurista / Advogado Técnico Superior de Espectáculos / Eventos Técnico Superior de Museologia / Património Técnico Superior de Comunicação Técnico Superior de Marketing Outros Técnicos Superiores	<i>Licenciatura, bacharelato ou experiência técnico-profissional relevante ou adequada (mínimo de 3 anos em funções similares)</i>
<b>Técnica</b> Níveis 4 a 11 (Escalaões 4/1 a 11/3)	Técnico de Gestão Técnico de Espectáculos / Eventos Técnico de Museologia / Património Técnico de Comunicação Técnico de Marketing Técnico Administrativo Outros Técnicos	<i>Bacharelato, estudos técnico- profissionais especializados ou experiência técnico-profissional relevante ou adequada (mínimo de 2 anos em funções similares)</i>
<b>Administrativa e Técnico-Profissional</b> Níveis 1 a 9 (Escalaões 1/1 a 9/3)	Assistente Administrativo Assistente de Museologia / Património Assistente de Bilheteira / Loja Motorista	<i>12º ano ou equivalente técnico profissional ou experiência técnico-profissional relevante ou adequada (mínimo de 1 ano em funções similares)</i>

**ANEXO I - A - Limites de progressão por carreiras**

*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*

18			
17			
16			
15			
14			Carreira Técnica Superior
13			
12			
11		Carreira Técnica	
10			
9	Carreira Administrativa e Técnico-Profissional		
8			
7			
6			
5			
4			
3			
2			
1			

## Anexo I B - Definição de categorias profissionais (m/f):

### CARREIRA TÉCNICA SUPERIOR:

- **Técnico Superior de Gestão** - Elabora pareceres e efectua estudos de natureza técnico-científica no âmbito de determinada área da gestão da empresa (financeira, recursos humanos, comercial e aprovisionamentos), tendo em vista a fundamentação de tomada de decisões. Supervisiona e / ou realiza estudos na área de gestão em que está inserido e delimita áreas e metodologias a utilizar. Analisa conclusões e propõe acções a desenvolver. Aplica regulamentação de carácter técnico e executa medidas, acções ou projectos relacionados com a sua área de trabalho e a actividade da empresa. Participa em reuniões para concepção, desenvolvimento ou implementação de projectos, ou outras no âmbito do desenvolvimento da sua função.

**Técnico Superior Arquitecto / Engenheiro** - Elabora pareceres e efectua estudos de natureza técnico-científica no âmbito da arquitectura / engenharia, tendo em vista a tomada de decisões. Supervisiona a execução de estudos e análises de carácter técnico, determinando as metodologias e delimitando as áreas a utilizar nesses estudos e análises. Aprecia e analisa conclusões de estudos ou outros trabalhos, propondo acções a desenvolver na sequência dos mesmos. Participa em reuniões relativas à concepção e implementação de projectos entendidos na acepção mais geral do termo. Comparece nas reuniões periódicas com os empreiteiros e fiscalização de cada obra.

**Técnico Superior Jurista / Advogado** - Emite pareceres e realiza estudos sobre todas as questões jurídicas que lhe forem submetidas. Presta apoio jurídico nos procedimentos de aquisição de bens e serviços e de empreitada e elabora os respectivos contratos. Presta apoio na negociação dos termos dos contratos e procede à sua elaboração. Procede à organização e instrução de processos de natureza disciplinar e de inquérito. Assegura o patrocínio judiciário.

**Técnico Superior de Espectáculos / Eventos** - Planeia e coordena as actividades de uma ou de diferentes vertentes (produção, técnica ou cénica) relativas ao desenvolvimento e realização de espectáculos ou eventos. Propõe acções a desenvolver dentro da sua área de formação ou experiência profissional. Participa em reuniões relativas à concepção, desenvolvimento e implementação de projectos. Estabelece todos os contactos com criativos, artistas e técnicos profissionais do espectáculo, necessários ao desenvolvimento do projecto.

**Técnico Superior de Museologia / Património** - Realiza e efectua estudos de natureza técnico-científica no âmbito da inventariação, investigação, conservação, estudo, exposição, divulgação e comunicação do património cultural. Propõe acções a desenvolver dentro da sua área de formação e / ou experiência profissional. Participa em reuniões relativas à concepção, implementação de projectos. Planifica, concebe, propõe e executa medidas, acções e projectos relacionados com as diferentes valências da empresa, nas áreas de acções de extensão educativa, centro de documentação, investigação, exposições, espectáculos, inventário, divulgação. Elabora, implementa e analisa inquéritos e estudos de público. Define a estratégia de acções e planos de marketing. Planeia a

estratégia de meios de promoção e divulgação da actividade. Na área de conservação e restauro, coordena acções de conservação, investiga, utiliza e adapta métodos e processos técnico-científicos a fim de diagnosticar, definir, coordenar e executar acções de conservação (preventiva e curativa) e restauro do património cultural.

**Técnico Superior de Comunicação** - Efectua o planeamento de meios de produção e divulgação da actividade. Define acções e planos de marketing. Assegura a assessoria de imprensa e relações públicas. Efectua a gestão e controlo do orçamento de promoção / publicidade da sede ou do equipamento. Efectua estatísticas de públicos. Supervisiona a execução de planos de promoção, divulgação e marketing. Elabora e implementa planos de promoção específicos e dirigidos. Articula com as entidades e individualidades parceiras no âmbito da promoção e divulgação da actividade. Efectua a recolha e tratamento de informação / imagens (produção de conteúdos). Efectua a supervisão operacional dos processos de concepção, produção e distribuição de material gráfico e audiovisual. Efectua a coordenação / composição de conteúdos e materiais para afixação / exposição nos espaços públicos dos equipamentos.

**Técnico Superior de Marketing** - Apoia na implementação da estratégia, o planeamento e o controlo de Marketing. Monitoriza a implementação das variáveis do *marketing mix* (nomeadamente as decorrentes das estratégias de comunicação, comercial e de preço). Concebe e coordena acções estruturantes e transversais que se insiram nas estratégias definidas e que prevejam as naturais evoluções do "mercado" cultural. Executa ou coordena a execução de estudos de mercado e opinião, promovendo a decorrente análise estatística e multivariada. Assegura a execução e implementação de todas as componentes do mix de comunicação (comunicação institucional, publicidade, relações públicas, promoções e edições). Na área de **patrocínios e mecenato**, assegura a gestão da "carteira de parceiros". Assegura a execução de acções cujo objectivo seja o alargamento das empresas patrocinadoras e que decorram da estratégia sectorial definida. Desenvolve os procedimentos necessários à obtenção de apoios financeiros e materiais para a actividade desenvolvida pela empresa. Colabora, apoia e desenvolve os conteúdos precisos que estejam contemplados no plano de actividades proposto e aprovado, nomeadamente na elaboração de dossiers para mecenato e patrocínios.

**Outros Técnicos Superiores** - É o técnico superior que, não se inserindo numa das outras categorias da carreira técnica superior, elabora pareceres e efectua estudos de natureza técnico-científica numa área de especialização tendo em vista a fundamentação de tomada de decisões; supervisiona e/ou realiza estudos e delimita as áreas e metodologias a utilizar; analisa conclusões e propõe acções a desenvolver; participa em reuniões relativas à concepção, redacção e implementação de projectos; aplica regulamentação de carácter técnico e executa medidas, acções ou projectos relacionados com a actividade da empresa e de acordo com a sua formação académica e/ou experiência profissional.

#### CARREIRA TÉCNICA:

**Técnico de Gestão:** Executa funções de carácter técnico-administrativo específico, no âmbito dos serviços de gestão da empresa. Assegura, nomeadamente, a

execução de tarefas nas áreas de gestão financeira, de recursos humanos, comercial ou de aprovisionamentos da empresa., podendo possuir designação complementar relativa à respectiva profissão ou actividade técnica concretamente exercida.

**Técnico de Espectáculos / Eventos:** Executa as actividades no âmbito de uma ou de diferentes vertentes (produção, técnica ou cénica) relativas à produção e realização de espectáculos ou eventos.

**Técnico de Museologia / Património:** Executa diversos trabalhos na área da inventariação, estudo, exposição, comunicação e conservação do património cultural. Desenvolve acções de extensão educativa, nomeadamente em línguas estrangeiras, para todos os públicos. Assegura a vigilância, zela pelo bom funcionamento e adequada utilização do património. Assegura o acolhimento especializado e informativo aos visitantes. Executa a manutenção e introdução de dados nos inventários museológicos. Assegura as necessidades de produção de alguns eventos. Assegura a animação e o acompanhamento das actividades do equipamento. Efectua a manutenção de alguns equipamentos que não necessitem de intervenção técnica externa. Acompanha a montagem / desmontagem de actividades no equipamento. Efectua a preparação e o envio de dados e informação. Desenvolve contactos com terceiros. Efectua o arquivo de materiais e recortes de imprensa. Faz a gestão de bases de dados, de caixas de correio electrónico específicas e actualiza a informação WEB.

**Técnico de Comunicação -** Elabora planos de meios. Prepara e envia dados e informação. Efectua o arquivo de materiais e recortes de imprensa. Efectua a preparação e o envio de dados e informação. Desenvolve e mantém contactos com terceiros. Efectua o arquivo de materiais e recortes de imprensa. Faz a gestão de bases de dados, de caixas de correio electrónico específicas e produz e actualiza a informação WEB.

**Técnico de Marketing -** Executa acções que decorram da estratégia de marketing da empresa. Faz o “trabalho de campo” na área de estudos de mercado ou de opinião. Executa acções nas várias temáticas do marketing mix. Executa acções nos mix sectoriais: comunicação, publicidade, relações públicas e promoções. Apoia na gestão de patrocínios e mecenato.

**Técnico Administrativo -** Executa funções de carácter técnico-administrativo, no âmbito do secretariado à Administração ou serviços de gestão da empresa, nomeadamente assegurando o planeamento e providenciando o cumprimento dos compromissos agendados, assegurando o interface com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira, organizando e executando tarefas relacionadas com o expediente geral da área onde está inserido, efectuando a gestão e manutenção de bases de dados e de caixas de correio electrónico específicas, podendo participar nas actividades desenvolvidas pela área de trabalho onde se insere.

**Outros Técnicos -** Executa funções de carácter técnico específico, no âmbito dos serviços operacionais da empresa.

**CARREIRA ADMINISTRATIVA E TÉCNICO-PROFISSIONAL:**

**Assistente Administrativo** - Executa funções de apoio administrativo e secretariado relacionadas com as actividades dos serviços ou equipamentos da empresa. Assegura a elaboração de documentos, procede a registos e processamentos informáticos e à manutenção de ficheiros e arquivos. Recebe, regista e distribui correspondência e mercadorias. Reproduz e difunde documentos. Acolhe pessoas, recebe e efectua contactos telefónicos. Verifica e preenche as necessidades de economato e outros meios técnicos. Pode assegurar outras tarefas de carácter administrativo, necessárias e compatíveis, no âmbito da actividade da empresa.

**Assistente de Museologia / Património** - Executa funções de apoio na área de museologia / património, desenvolvendo acções de extensão educativa, nomeadamente em línguas estrangeiras, para todos os públicos. Assegura a vigilância, zela pelo bom funcionamento e adequada utilização do património. Assegura o acolhimento especializado e informativo aos visitantes. Assegura a animação e o acompanhamento das actividades do equipamento.

**Assistente de Bilheteira / Loja** - Assegura a cobrança de ingressos ou a venda de produtos, efectuando as operações informáticas de registo e processamento inerentes. Presta informação ao público (telefónica e presencial) sobre produtos ou serviços. Controla stocks, assegurando os respectivos pedidos de reposição. Participa nos inventários. Efectua a conferência de valores. Regista e prepara dados para tratamento estatístico. Efectua relatórios. Assegura a organização e funcionamento da Bilheteira / Recepção / Loja. Presta apoio administrativo aos serviços do equipamento.

**Motorista** - Possuindo habilitações para o efeito, assegura a condução de veículos automóveis, tendo em atenção a segurança da viatura, das pessoas, bens e valores transportados, bem como as normas de trânsito, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção, limpeza e estado operacional das viaturas. Assegura o transporte de pessoas, bens e valores, e a carga/descarga, recolha/entrega de materiais e documentos entre os diversos equipamentos e serviços da empresa e/ou entre estes e terceiros.

**Anexo II - Grelha remuneratória**

**Valores para 2009**

<b>Nível</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>18</b>	<b>3.584,07 €</b>	<b>3.671,79 €</b>	<b>3.766,13 €</b>
<b>17</b>	<b>3.196,63 €</b>	<b>3.396,59 €</b>	<b>3.489,74 €</b>
<b>16</b>	<b>3.032,49 €</b>	<b>3.120,83 €</b>	<b>3.214,56 €</b>
<b>15</b>	<b>2.756,70 €</b>	<b>2.845,62 €</b>	<b>2.938,17 €</b>
<b>14</b>	<b>2.536,19 €</b>	<b>2.608,29 €</b>	<b>2.679,80 €</b>
<b>13</b>	<b>2.315,68 €</b>	<b>2.387,77 €</b>	<b>2.459,27 €</b>
<b>12</b>	<b>2.097,08 €</b>	<b>2.167,18 €</b>	<b>2.238,76 €</b>
<b>11</b>	<b>1.881,49 €</b>	<b>1.951,58 €</b>	<b>2.021,69 €</b>
<b>10</b>	<b>1.720,04 €</b>	<b>1.774,01 €</b>	<b>1.827,29 €</b>
<b>9</b>	<b>1.560,44 €</b>	<b>1.613,83 €</b>	<b>1.667,23 €</b>
<b>8</b>	<b>1.402,92 €</b>	<b>1.455,20 €</b>	<b>1.507,62 €</b>
<b>7</b>	<b>1.246,59 €</b>	<b>1.298,33 €</b>	<b>1.350,62 €</b>
<b>6</b>	<b>1.089,71 €</b>	<b>1.141,99 €</b>	<b>1.194,29 €</b>
<b>5</b>	<b>933,38 €</b>	<b>985,68 €</b>	<b>1.037,98 €</b>
<b>4</b>	<b>830,28 €</b>	<b>860,07 €</b>	<b>891,32 €</b>
<b>3</b>	<b>727,93 €</b>	<b>758,91 €</b>	<b>793,76 €</b>
<b>2</b>	<b>678,14 €</b>	<b>693,09 €</b>	<b>708,57 €</b>
<b>1</b>	<b>628,91 €</b>	<b>643,85 €</b>	<b>658,23 €</b>