

Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional

Acordo Empresa n.º 15/2017 de 26 de dezembro de 2017

AE entre a EDA RENOVÁVEIS, S.A. e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente Acordo de Empresa, designado por AE, obriga, por um lado, a EDA RENOVÁVEIS, SA, adiante designada por empresa e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelos Sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 - O presente AE entra em vigor no dia seguinte após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região e vigorará por um período de 2 anos.

2 - Os valores pecuniários constantes do anexo IV serão negociados anualmente.

3 - Enquanto não entrar em vigor um novo AE, as relações de trabalho ficam a reger-se pelo presente instrumento de regulamentação de trabalho.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 - A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita e fundamentada, de acordo com a lei, das cláusulas que se pretendam rever.

2 - A resposta, igualmente escrita e fundamentada, deverá ser enviada até trinta dias após a receção da proposta.

CAPÍTULO II

Contratos a termo, mapas de pessoal e admissões

Secção I

Contratos a termo e relatório único

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo rege-se pelas disposições legais em vigor.

Cláusula 5.^a

Relatório Único

1 - A empresa elaborará, nos termos da Lei, o relatório único.

2 - A empresa disponibilizará a consulta ao relatório único aos trabalhadores interessados, nos prazos legais.

Secção II

Admissões

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

São condições gerais de admissão as previstas na lei, nomeadamente a idade mínima de admissão e a capacidade para o exercício da função, aferida em exame médico.

Cláusula 7.^a

Condições especiais de admissão

A empresa deverá facilitar a admissão de trabalhadores deficientes, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e promovendo e auxiliando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 8.^a

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das atividades da empresa, para além de outras formas previstas na lei, será feito por movimentação interna e por admissão.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1 - Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 - O período experimental tem a duração prevista na lei.

3 - Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

4 - Findo o período experimental a admissão torna-se definitiva, contando a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 10.^a

Informações ao trabalhador na admissão

Aquando da sua admissão, a empresa prestará ao trabalhador as informações previstas na Lei relativas ao contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

1 - São deveres da empresa:

- a) Cumprir este AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a saúde e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que possível, condições suscetíveis de aumentar as suas aptidões, prevenção e dinamizando a sua formação nos aspetos inerentes à saúde e segurança no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- e) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados bem como qualquer outra referência a si respeitando, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;
- f) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;
- g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;
- h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua função ou que não estejam de acordo com a sua categoria ou o seu nível de qualificação, salvo nas condições previstas na Lei e no presente AE;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores o solicitem nos termos da Lei;
- j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes sindicais de trabalhadores nem lhes dar tratamento de desfavor;
- k) Por à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem e se verifique a disponibilidade, instalações existentes na empresa para reuniões relacionadas com a sua atividade na mesma;
- l) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- m) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes na empresa;
- n) Contribuir para o aumento da produtividade, tendo em conta as mais elevadas técnicas e a mais conveniente aplicação dos benefícios daquela produtividade com vista ao interesse nacional.

2 - Para os efeitos do disposto na alínea *j*) do n.º 1 desta cláusula, observa-se o seguinte:

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;
- b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através da empresa mediante declaração escrita do trabalhador nesse sentido.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, diligência, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para as quais detenham a necessária qualificação profissional;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- h) Tratar com correção, quando investidos em função de chefia ou fiscalização, os trabalhadores sob a sua orientação e vice-versa;
- i) Cooperar em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando, salvo se expressamente autorizado, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- l) Não exercer atividade profissional por conta própria ou de terceiro que, por qualquer forma, possa interferir com as suas atribuições ou com as atividades desenvolvidas pela EDA RENOVÁVEIS, nomeadamente, não exercer atividade que tenha como destinatários pessoas singulares ou coletivas que mantenham relações contratuais com a EDA RENOVÁVEIS, sempre que daí resulte ou possa resultar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes outras sanções por aqueles motivos;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador, salvo nos casos previstos na Lei e no presente AE;
- d) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Transferir o trabalhador, fora dos casos previstos no presente AE, no código do trabalho ou quando haja acordo com o trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;
- i) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais;
- j) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança.

CAPITULO IV

Prestação do trabalho

Secção I

Regras gerais

Cláusula 14.^a

Competência da empresa na organização de trabalho

1 - Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

2 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

3 - A atividade contratada, ainda que descrita por remissão a função constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 15.^a

Comissão de serviço

1 - Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções de chefia e outras funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança, nomeadamente, Diretor, Chefe de Departamento, e Chefe de Serviço e, bem assim, as funções de secretariado pessoal ou de apoio relativas aos titulares desses cargos.

2 - O enquadramento remuneratório dos cargos de chefia hierárquica é da competência da empresa.

3 - Os titulares dos cargos de chefia hierárquica que sejam trabalhadores da EDA RENOVÁVEIS auferirão a remuneração da categoria de origem acrescida de um adicional de chefia fixo.

4 - A retribuição prevista no número anterior cessa quando termina a comissão de serviço.

5 - O acordo relativo ao exercício de cargos em regime de comissão de serviço está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

Secção II

Disposições comuns

Cláusula 16.^a

Isenção de horário do trabalho

1 - As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

- a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
- c) Observância do período normal de trabalho acordado.

2 - Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

3 - A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

4 - A isenção de horário de trabalho poderá ser concedida, nas condições e termos legais, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

5 - A isenção de horário de trabalho não prejudica o cumprimento das obrigações de marcação de ponto e de presença diária, sempre que possível nos períodos de presença obrigatória.

6 - O tempo de trabalho prestado pelos trabalhadores com isenção de horário não deve ser inferior, em média anual, ao número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

7 - A isenção de horário de trabalho prevista na alínea a) é incompatível com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

8 - A isenção de horário de trabalho cessa sempre que a empresa ou os trabalhadores entendam ser inconveniente a sua manutenção.

9 - A isenção de horário confere direito a um subsídio mensal nos termos definidos na lei.

10 - Quando cessar o regime de isenção de horário de trabalho a respetiva remuneração auferida aquela data será abonada nos dois meses imediatamente seguintes.

Cláusula 17.^a

Marcação do ponto

Salvo determinação da empresa em contrário, é obrigatória para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho.

Secção III

Trabalho em regime normal

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho semanal efetivo não poderá ser superior a 37,5 horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração já existentes à data da entrada em vigor deste AE.

2 - O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho efetivo consecutivo.

Secção IV

Trabalho Suplementar

Cláusula 19.^a

Trabalho Suplementar

Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos previstos na lei.

1 - A empresa e os trabalhadores comprometem-se a reduzir, na medida do possível, o recurso ao trabalho suplementar.

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

3 - Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos de trabalho até ao limite de 200 horas por ano;

4 - Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou em casos de força maior.

5 - Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

6 - O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 20.^a

Registo de horas

O registo de horas será efetuado em conformidade com as normas em vigor.

Secção IV

Trabalho noturno

Cláusula 21.^a

Noção e regime

Considera-se trabalho noturno o prestado entre às 20 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte.

Secção VI

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

Cláusula 22.^a

Noção

- 1 - Considera-se trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados o verificado aos sábados, domingos e feriados, para o regime normal de trabalho, ou nos dias de folga e feriados, para o regime de turnos.
- 2 - No regime normal de trabalho o domingo é o dia de descanso semanal obrigatório e o sábado o dia de descanso semanal complementar.
- 3 - No regime de turnos o dia de descanso semanal obrigatório é o segundo dia de folga, sendo o primeiro dia de folga o dia de descanso complementar.

Cláusula 23.^a

Regime

- 1 - A duração do trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados não pode ser superior à duração do período normal de trabalho diário, salvo na ocorrência de circunstâncias excepcionais.
- 2 - Em caso de trabalho programado, a empresa deverá comunicar ao trabalhador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, salvo em casos de urgência.
- 3 - O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- 4 - O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes. O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.
- 5 - Sempre que o trabalho for efetuado em dias de descanso semanal complementar, por um período superior a 2 horas, o trabalhador terá direito a um dia de descanso, exceto se o trabalho for prestado em continuidade do trabalho do dia anterior e não exceder duas horas do dia de descanso.
- 6 - O trabalhador que prestar trabalho suplementar em dia normal de trabalho tem direito a um descanso compensatório correspondente a 25% das horas efetuadas.
- 7 - Sempre que o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriados a empresa assegurará ou pagará o transporte de e para a residência assim como o pagamento do tempo gasto na viagem.

CAPÍTULO V

Condições especiais de trabalho

Cláusula 24.^a

Parentalidade

1 - A licença parental terá a duração e obediência aos condicionalismos estipulados na lei.

2 - Para efeitos de aplicação do regime legal de proteção da maternidade e paternidade, os trabalhadores deverão informar a Empresa sobre a sua situação, por escrito, comprovando a mesma através de atestado médico ou documento previsto na lei.

Cláusula 25.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei.

CAPÍTULO VI

Transferências, substituições e deslocações

Secção I

Transferência do local de trabalho

Cláusula 26.^a

Noção de local de trabalho

Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou área de serviço a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

Cláusula 27.^a

Transferência de local de trabalho

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 - O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou trinta dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

3 - A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

Secção II

Deslocação em serviço

Cláusula 28.^a

Noção

Consideram-se deslocações em serviço as efetuadas pelo trabalhador, sem carácter de permanência, para fora do seu local de trabalho.

Cláusula 29.^a

Direitos do trabalhador deslocado

1 - Os trabalhadores deslocados em serviço, além da retribuição que auferem no local habitual de trabalho, têm direito ao pagamento das despesas de deslocação e ao recebimento de uma ajuda de custo nos termos a regulamentar.

2 - Quando ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou outras pessoas que com o trabalhador deslocado vivam em comunhão de mesa e habitação, este terá o direito ao regresso imediato à sua residência habitual e ao pagamento das viagens.

3 - O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens para passar o Natal com a família.

Cláusula 30.^a

Doença ou falecimento durante a deslocação

1 - A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador deslocado e aos familiares que o acompanham durante a deslocação a assistência médica e medicamentosa nos termos em que o trabalhador e os seus familiares teriam direito no local de trabalho.

2 - Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível.

3 - Os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem antecipada de regresso se esta for prescrita pelo médico e usando o meio de transporte que este considere aconselhável.

4 - Em caso de necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 - No caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa custeará as despesas de trasladação para a sua residência habitual. A empresa suportará ainda a deslocação e estadia de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

Cláusula 31.^a

Regime das deslocações

O regime das deslocações é definido no regulamento constante do Anexo VIII do presente acordo e que dele faz parte integrante.

CAPITULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

Por retribuição entende-se a remuneração base acrescida de todos os outros valores percebidos regular e periodicamente pelo trabalhador como contrapartida do seu trabalho.

Cláusula 33.^a

Classificação

A Empresa classificará os trabalhadores abrangidos por este AE de acordo com o disposto no Anexo I.

Cláusula 34.^a

Tabela salarial

A Tabela salarial aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é a que consta do Anexo IV.

Cláusula 35.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1 - A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento, para além da remuneração normal mensal a que o trabalhador tiver direito, de uma remuneração especial igual à remuneração horária normal correspondente às horas efetivamente prestadas, acrescidas de:

- a) 50% da remuneração normal na primeira hora diurna;
- b) 75% da remuneração normal nas horas subsequentes, quando diurnas e na primeira hora, quando noturna;
- c) 100% da remuneração normal nas horas subsequentes à primeira, quando noturnas.

2 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados implica o pagamento, para além da remuneração normal mensal a que o trabalhador tiver direito, de uma remuneração especial igual à remuneração horária normal correspondente às horas efetivamente prestadas, acrescidas de 100% ou 125%, consoante o trabalho seja diurno ou noturno.

Cláusula 36.^a

Remuneração por trabalho noturno

- 1 - O trabalho noturno prestado será remunerado com acréscimo de 25%.
- 2 - Este regime não se aplica aos trabalhadores por turnos.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores terão direito a receber, no final do mês de novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da empresa.

2 - No caso de terem menos de um ano de trabalho na empresa, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração de subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço durante o ano civil.

3 - Os trabalhadores ausentes por doença ou acidente mantêm por inteiro o direito ao subsídio de Natal.

Cláusula 38.^a

Subsídio de férias

1 - Os trabalhadores têm direito a um subsídio de montante igual à retribuição correspondente ao período de férias vencido.

2 - Os trabalhadores do quadro permanente com direito a férias receberão, no fim do mês de junho de cada ano, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

3 - Os trabalhadores que gozem o mínimo de oito dias úteis consecutivos de férias antes do mês de junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

CAPITULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Secção I

Descanso semanal

Cláusula 39.^a

Noção e regime

1 - Em regime normal de trabalho, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 - Em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que, por escala, competirem.

3 - Em trabalho de laboração contínua, o horário terá de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, no período de sete dias de trabalho, dois dias de descanso seguidos.

4 - Em regime de turnos rotativos, o período de descanso semanal dos trabalhadores terá de englobar um sábado e um domingo consecutivo no fim de cada quatro semanas de trabalho, exceto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de seis semanas.

Secção II

Feriados

Cláusula 40.^a

Feriados

1 - São feriados obrigatórios: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro e 2.^a Feira do Espírito Santo.

2 - Para além dos feriados obrigatórios, são considerados como tal:

- a) Terça-feira de Carnaval;
- b) O dia do feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

Secção III

Férias

Cláusula 41.^a

Direito a férias

1 - Os trabalhadores têm direito a gozar férias em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo no ano da admissão em que se aplica o disposto nos números seguintes.

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

4 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, as quais serão gozadas no momento imediatamente anterior à cessação do contrato, salvo acordo em contrário.

5 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 42.^a

Duração das férias

Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente têm direito a gozar em cada ano civil um período de férias remuneradas de 24 dias úteis.

Cláusula 43.^a

Marcação das férias

1 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que, salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

2 - A marcação do período de férias deve ser feita até 31 de março de cada ano, por acordo entre a empresa e o trabalhador, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores, quando necessária.

3 - Na falta de acordo, observar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa procederá à elaboração do mapa de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores da empresa, nos termos previstos na lei;

b) A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 31 de outubro.

4 - O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de março de cada ano.

5 - Aos trabalhadores ao serviço da empresa que vivam em comunhão de mesa e habitação deverá ser concedida, sempre que possível a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora tendo em conta princípios de equitativa rotatividade dos restantes trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Cumulação de Férias

1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido, em princípio, acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 - As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 - Os trabalhadores poderão acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 45.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na alínea *b*) do n.º 3 da cláusula 43.^a.

2 - Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá adiar ou interromper as férias sem o acordo expresso do trabalhador por exigências imperiosas do seu funcionamento e indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 - A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 46.^a

Doença no período de férias

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a marcação, nos termos da lei, dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea *b*), do n.º 3, da cláusula 43.^a.

2 - A prova da doença prevista no número anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento da Empresa, ou por médico designado por esta, nos termos da lei.

4 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

5 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas no n.º 1, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3 e 4, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

6 - A apresentação à Empresa, pelo trabalhador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 47.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, 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 respetivo subsídio.

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após a prestação de seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

Cláusula 48.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 - Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição e subsídio de férias correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 - Se o contrato cessar antes de gozadas as férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá também direito a receber a retribuição e respetivo subsídio correspondente ao período não gozado.

3 - Quando o contrato de trabalho cessar no ano da admissão ou no subsequente, as férias e o subsídio de férias emergentes da cessação e os já vencidos desde a admissão do trabalhador, não podem ser superiores, no seu conjunto, às férias e subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado desde o início do contrato, considerando o período anual de 24 dias úteis de férias.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1 - O trabalhador não pode durante as férias exercer qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2 - A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de $\frac{1}{6}$ em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 50.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Secção IV

Licença sem retribuição

Cláusula 51.^a

Regime

1 - A Empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição nos termos e condições estabelecidas pela lei.

2 - O pedido de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Secção V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 52.^a

Regime

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente a requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

2 - O trabalhador mantém o direito ao lugar na empresa.

3 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa.

4 - O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

6 - O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE.

Secção VI

Faltas

Cláusula 53.^a

Noção

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade a que está adstrito.

2 - No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 54.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;
- b) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- c) Luto, e na altura do óbito, durante os períodos e com a duração a seguir indicada:
 - 5 dias completos e consecutivos por morte de cônjuge, não separado de pessoas e bens, filhos, pais, adotantes, sogros, padrastos, madrastas, genros, noras e enteados;
 - 2 dias completos e consecutivos por morte de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- d) 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;
- e) Doação de sangue, nos termos da lei;
- f) Serviço de Bombeiros Voluntários, nos termos da lei;
- g) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado;
- h) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

- i)* Outras razões, quando autorizadas pela Empresa;
- j)* Prática de atos necessários no exercício de funções em associações sindicais, em instituições de segurança social, de delegado sindical ou de membro da Comissão de Trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável;
- k)* Dia da Defesa Nacional;
- l)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- m)* As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 55.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser comunicada à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevista, a necessidade referida no número anterior, deve ser comunicada à empresa no próprio dia, exceto se tal não for possível.

3 - Em qualquer caso de faltas justificadas, com exceção das faltas previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 54.^a, o trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de oito dias, a respetiva justificação.

4 - As faltas serão injustificadas, em caso de não cumprimento do disposto nos números anteriores ou de não aceitação pela empresa das provas apresentadas, devendo tal facto ser comunicado ao trabalhador.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 - As faltas justificadas determinam perda de retribuição nos casos em que a lei assim o determine, nomeadamente nos seguintes casos:

- a)* Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b)* Dadas por motivo de acidente de trabalho;
- c)* Dadas ao abrigo da alínea *i)* do n.º 2, da cláusula 54.^a;
- d)* Dadas nos casos previstos na alínea *j)*, do n.º 2, da cláusula 54.^a para além do crédito concedido na cláusula 73.^a;
- e)* Dadas ao abrigo das alíneas *e)*, *f)* e *m)* do n.º 2, da cláusula 54.^a, a partir do momento em que o seu total excedam trinta dias por ano.

3 - No caso previsto na alínea l), do n.º 2, da cláusula 54.^a, as faltas justificadas conferem direito à retribuição relativa ao 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 57.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 - As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, 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 infração grave.

3 - Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados num período de um ano;
- b) Prestar falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, 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 efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPITULO IX

Disciplina

Cláusula 59.^a

Remissão

A ação disciplinar será exercida nos termos da lei e do Anexo VII.

CAPITULO X

Cessaçãõ do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Cessaçãõ do contrato individual do trabalho

A cessaçãõ do contrato de trabalho rege-se pelo disposto na lei sobre esta matéria.

CAPITULO XI

Formação profissional

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1 - A empresa deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover ações de reconversão e reciclagem.

2 - Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

3 - Por efeito de formação profissional promovida pela empresa ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

Cláusula 62.^a

Responsabilidade da empresa

1 - A empresa é responsável pela formação e aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, devendo, para tanto:

- a) Fomentar a frequência de cursos internos de interesse para a empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a frequência das aulas e a preparação para exames;
- b) Criar, sempre que possível, cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efetuadas, bem como à melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores, podendo tornar obrigatória a frequência destes cursos com bom aproveitamento para o efeito de promoção.

2 - A empresa emitirá um certificado de formação que ateste a frequência, duração e aproveitamento nos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si ministrados e que visem a formação contínua dos seus trabalhadores.

3 - A empresa poderá conceder aos trabalhadores que o solicitem empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, nos termos que vierem a ser acordados caso a caso.

4 - Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual para centro de formação, a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições deste AE no que respeita a deslocações, salvo se as refeições e/ou dormida forem postas à disposição do trabalhador, ou quando os cursos obriguem a permanência superior a sessenta dias, sendo então as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 63.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPITULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e o Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho, constante do Anexo VI.

CAPITULO XIII

Do exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 65.^a

Exercício do direito sindical

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindical e intersindical.

Cláusula 66.^a

Comunicação à empresa

1 - As direções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados e dirigentes sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindical e intersindical, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 - O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 67.^a

Proibição de transferência

1 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

2 - A transferência destes trabalhadores obriga ainda o empregador à prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 68.^a

Proteção aos representantes sindicais

1 - O despedimento dos trabalhadores candidatos a corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, ou a uma indemnização de 60 dias da retribuição base por cada ano ou fração de antiguidade, e nunca inferior a 6 meses da retribuição base.

Cláusula 69.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 70.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 - Com a ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5 - Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalham na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 71.^a

Reuniões da comissão sindical e intersindical com a empresa

1 - A comissão sindical e intersindical reúne com a empresa sempre que uma ou outra das partes julgar conveniente e justificado.

2 - Estas reuniões terão, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, mas em caso de impossibilidade poderão ter lugar fora do período normal.

3 - O tempo despendido nestas reuniões não poderá ser contabilizado em termos de crédito de horas acordado neste AE.

Cláusula 72.^a

Cedência de instalações

1 - Nas instalações da empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 - Nas instalações com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a empresa é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Crédito de horas

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas trimestral igual a vinte e quatro horas.

2 - O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3 - O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 1 desta cláusula é determinado, pela forma seguinte:

- Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - 1;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes

da fórmula: $6 + (N-500):200$, representando N o número de trabalhadores sindicalizados.

4 - O total de delegados resultante do número anterior será atribuído a cada sindicato na proporção do número de trabalhadores sindicalizados, com arredondamento para a unidade superior.

5 - Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa com a antecedência mínima de um dia.

6 - Cada dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias mensais.

7 - O crédito de horas atribuído no n.º 6 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

8 - O número máximo de dirigentes sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no n.º 6 desta cláusula é determinado, pela forma seguinte:

- Empresa com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - 1;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

- Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;
- Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6.

9 - O total de dirigentes resultante do número anterior será atribuído a cada sindicato na proporção do número de trabalhadores sindicalizados, com arredondamento para a unidade superior.

10 - Os dirigentes, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa com a antecedência mínima de um dia.

11 - Não pode haver lugar a cumulação de créditos pelo facto do trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

CAPITULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

Constituição e competência

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

3 - Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra, no prazo de trinta dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4 - Cada uma das partes dispõe de um voto.

5 - No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras;

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, anunciará à outra parte, com a antecedência de quinze dias e com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente à representação de uma e da outra parte;
- c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;
- d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas à autoridade competente para publicação.

6 - Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante da autoridade competente, que não terá direito a voto.

7 - As despesas do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, exceto no que diz respeito ao representante dos sindicatos ou seus assessores que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPITULO XV

Direitos e regalias complementares

Cláusula 75.^a

Fornecimento de energia elétrica aos trabalhadores

1 - Todos os trabalhadores do quadro permanente beneficiam no seu consumo doméstico do fornecimento de energia a preços reduzidos, nos termos e limites a fixar em regulamento, respeitando os princípios definidos nesta cláusula.

2 - Os trabalhadores beneficiarão do fornecimento de energia elétrica a preços reduzidos apenas no local de residência.

CAPITULO XVI

Cláusula 76.^a

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores a tempo inteiro que não utilizam ou não tenham serviço de refeições posto à sua disposição pela empresa e que compareçam ao serviço nos dois períodos normais de trabalho diário, será concedido um subsídio cujo valor por dia e para refeição será analisado anualmente.

Cláusula 77.^a

Eficácia

Atento o disposto na alínea a) n.º 1 do artigo 478.º, do Código do Trabalho, a eficácia do presente Acordo de Empresa fica sujeita à condição suspensiva do levantamento das restrições impostas, no âmbito da sua aplicação, pelo regime legal imperativamente aplicável, designadamente, pela Lei do Orçamento do Estado e pelo Plano e Orçamento da Região Autónoma dos Açores.

Cláusula 78.^a

Carater globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas no presente Acordo de Empresa são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

Secção I

Artigo 1.º

Objeto

1 - Para efeitos do presente acordo, considera-se:

- Função:

Conjunto de tarefas com um ou mais objetivos que identificam um posto de trabalho.

- Descritivo funcional:

A definição geral de uma Função, com base na sua missão e objetivos, posição organizacional, linhas de reporte hierárquico, âmbito e nível das suas responsabilidades e nas competências, conhecimentos e experiências necessárias para o seu correto desempenho.

2 - O enquadramento profissional classifica as funções existentes na empresa abrangida por este AE e integra-as em bandas de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho e responsabilidades atribuídas.

3 - Ficam excluídos dos enquadramentos os cargos de chefias exercidos em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios Gerais

1 - Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo anterior, os trabalhadores da Empresa abrangidos pelo presente AE estão integrados em seis níveis de qualificação:

- Nível 1: Quadros superiores;
- Nível 2: Quadros médios;
- Níveis 3: Profissionais altamente qualificados;
- Nível 4: Profissionais qualificados;
- Nível 5: Profissionais semiqualificados;
- Nível 6: Profissionais não qualificados.

2 - A evolução profissional processa-se de acordo com o disposto no artigo 6.º.

3 - Os descritivos funcionais constam do anexo II.

Artigo 3.º

Recrutamento

A experiência profissional exterior poderá ser reconhecida e ponderada pela empresa nas admissões.

Secção II

Estrutura de níveis

Artigo 4.º

Caracterização

1 - O Nível 6, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho não qualificado e tem 9 graus, da BR1 à BR9.

2 - O Nível 5, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho semiqualificado, com exigência preferencial de 12 anos de escolaridade e tem 9 graus, da BR5 à BR13.

3 - O Nível 4, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência de 12 anos de escolaridade e tem 9 graus, da BR7 à BR15.

4 - O Nível 3, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 12 anos de escolaridade e tem 9 graus, da BR11 à BR19.

5 - O Nível 2, em que são enquadradas as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função, a nível de curso superior, adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares ou de funções de coordenação e tem 9 graus, da BR13 à BR21.

6 - O Nível 1, em que são enquadradas as funções correspondentes a quadros superiores, caracterizando-se por formação superior e tem 15 graus, da BR15 à BR29.

Artigo 5.º

Linhas de Carreira - Estrutura

As funções que integram cada linha de carreira constam no Anexo III.

Secção III

Evolução profissional

Artigo 6.º

Evolução no nível de qualificação

1 - Dentro do mesmo nível:

Anualmente, e sempre que reunidas condições para tal, é iniciado o processo de Compensações, do qual faz parte as evoluções de carreira.

Condição de elegibilidade:

1 - Pontuação da avaliação para efeitos de promoções/progressões:

- Excecional - 5 pontos;
- Superior - 4 pontos;
- Bom - 3 pontos.

2 - Logo que o trabalhador acumule, na mesma BR, 12 (doze) pontos progredirá para a BR imediatamente seguinte prevista no nível correspondente ao respetivo enquadramento.

3 - A progressão para a BR imediatamente seguinte, nos termos do número anterior, implica continuidade do cômputo de pontos de avaliação na BR, isto é, o eventual excesso de pontuação anterior é transferível para a evolução seguinte.

4 - A promoção para níveis superiores e quando se verifique subida de BR implica a o reinício do cômputo dos pontos.

5 - Quando o trabalhador contratado a termo é integrado no quadro permanente fica com os pontos referentes à última avaliação.

6 - Na primeira aplicação do presente acordo, e durante o ano de 2018, serão atribuídos três pontos a todos os trabalhadores do quadro permanente.

2 - Mudança de Nível:

A mudança de Nível só pode acontecer se verificando-se:

- 1 - O reconhecimento da aquisição de novas competências e existência de vaga;

2 - Que o trabalhador atingiu o limite superior do nível e preenche os requisitos para ocupação de vaga em nível superior.

CAPITULO II

Chefias hierárquicas

Artigo 7.º

Conceito

O conceito de chefia pressupõe comando hierárquico, bem definido, inequívoco e de aplicação efetiva. Existirá chefia hierárquica quando esta se exercer com carácter permanente sobre um grupo de trabalhadores nos termos definidos neste Anexo, com capacidade de decisão delegada, nomeadamente em mais de um dos seguintes domínios:

- a) Organização, planeamento, programação e controlo das atividades;
- b) Lançamento, suspensão ou alteração de ações;
- c) Alteração de métodos e afetação de meios de execução;
- d) Envolvimento de trabalhadores de outros departamentos ou grupos (normalmente em ativação de esquemas pré-estabelecidos por nível hierárquico superior);
- e) Alteração de meios;
- f) Orientação técnica e de segurança;
- g) Gestão administrativa (férias, dispensas, disciplina, etc.).

Artigo 8.º

Cargos de chefias hierárquicas

1 - A criação e designação dos cargos de chefia hierárquica são da competência do conselho de administração.

2 - Os cargos de chefia mencionados no número anterior serão desempenhados em regime de comissão de serviço.

Artigo 9.º

Recrutamento

Os titulares dos cargos de chefia hierárquica são nomeados pelo CA, de entre os colaboradores da empresa ou do Grupo, e depende da aceitação do nomeado.

Artigo 10.º

Condições contratuais

1 - O acordo relativo ao exercício do cargo será reduzido a escrito, nos termos da legislação em vigor.

2 - Os cargos de chefia hierárquica são exercidos em regime de comissão de serviço por tempo indeterminado e a tempo inteiro.

3 - O exercício de cargos de chefia hierárquica cessa:

- a) A todo o tempo, por decisão unilateral de qualquer das partes, com o pré-aviso de 30 ou 60 dias, conforme tenha durado até dois anos ou mais de dois anos;
- b) Por decisão da empresa fundada em razões de natureza disciplinar;
- c) Pela extinção do órgão onde o cargo se insere ou do cargo.

4 - A cessação da comissão de Serviço implica o regresso do titular do cargo à categoria profissional de origem.

5 - O exercício de cargos de chefia hierárquica em regime de comissão de serviço não prejudica a normal progressão na categoria profissional de origem do trabalhador dos quadros da empresa, a qual terá o seu desenvolvimento de acordo com o estabelecido no AE, contando-se o tempo da Comissão de Serviço para todos os efeitos.

6 - O exercício de cargo de chefia hierárquica por cinco ou mais anos consecutivos confere ao titular que seja trabalhador da empresa, no final da comissão de serviço, o direito a receber o valor do adicional de chefia durante os seis meses imediatamente seguintes, salvo se a comissão de serviço tiver cessado por motivos de natureza disciplinar.

Artigo 11.º

Condições de retribuição

- 1 - O enquadramento remuneratório dos cargos de chefia hierárquica é da competência da empresa.
- 2 - Os titulares dos cargos de chefia hierárquica que sejam trabalhadores da EDA RENOVÁVEIS, auferirão a remuneração da categoria de origem acrescida de um adicional de chefia.

CAPÍTULO III

Disposições transitórias

Artigo 1.º

Aplicação

- 1 - Remuneração Base:

Nível	Código	Função	Remuneração Base	Categoria Anterior	Informação Complementar
VI	6.01	Trabalhador Serviços Gerais	BR9	Auxiliar de Manutenção	Em função da atividade desempenhada
V	5.01	Auxiliar de Manutenção	> 5 anos - BR7 5 anos - BR6 < 2 anos - BR5	Auxiliar de Manutenção	Com funções de Auxiliar de Manutenção
	5.02	Administrativo	> 10 anos - BR8 < 10 anos - BR7	Apoio Administrativo	
IV	4.02	Eletricista Manutenção Centrais	< 10 anos - BR7	Eletricista	
	4.03	Operador de Central	> 25 anos - BR12 5 a 10 anos - BR8 < 5 anos - BR7	Operador Central	
	4.04	Mecânico de Manutenção	> 25 anos - BR12 11 anos - BR9 < 10 anos - BR8	Mecânicos	
III	3.01	Técnico de Manutenção Elétrica	> 25 anos - BR14 10 a 15 anos - BR12	Técnico Manutenção Mecânica Elétrica, Eletromecânico	Em função da atividade desempenhada
	3.02	Técnico de Manutenção Mecânica	> 25 anos - BR14 10 a 15 anos - BR12	Técnico Manutenção Mecânica Elétrica	Em função da atividade desempenhada
II	2.01	Assistente Técnico de Manutenção	> 35 anos - BR20	Assistente Técnico de exploração de Centrais	
I	1.01	Técnico Superior Recursos Naturais	14 a 15 anos - BR23 12 a 13 anos - BR22 10 a 11 anos - BR21 7 a 8 anos - BR19 4 a 6 anos - BR17 < 2 anos - BR15	Quadro Superior, Geólogo	Em função da atividade desempenhada

2 - O valor das prestações pagas a título de diuturnidades, por ano de serviço, relativamente aos trabalhadores oriundos da EEG - Empresa de Electricidade e Gaz, Lda., é, pelo presente Acordo de Empresa, englobado no montante liquidado a título de remuneração base.

ANEXO II

Funções

Nível VI

Trabalhador de Serviços Gerais - Trabalhador que executa trabalhos não especializados de apoio à manutenção de infraestruturas e equipamentos das centrais, tais como limpezas, pinturas, cargas e descargas, arrumações, montagens e desmontagens, aberturas de valas e outros cuja exigência seja semelhante. Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua

atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

NÍVEL V

Auxiliar de Manutenção - É o profissional que ao seu nível efetua trabalhos de manutenção de centrais, de montagem, conservação e reparação dos equipamentos elétricos e mecânicos, de infraestruturas ou equipamentos; executa peças e outros trabalhos necessários à montagem de instalações e equipamentos, colabora na realização de ensaios; manobra o equipamento de descarga, trasfega, purga e filtragem de óleos ou combustíveis e procede à recolha de amostras do mesmo; efetua trabalhos de preparação de superfícies e pintura nos equipamentos; manobra o sistema de proteção contra incêndios; efetua a movimentação de materiais, ferramentas e peças; efetua lubrificações; efetua a limpeza e lubrificação nos equipamentos dos grupos; executa croquis; efetua a conservação de ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

Administrativo - É o profissional que executa tarefas de carreira administrativa; procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, satisfaz pedidos de consulta de documentação e controla a sua circulação; compila e calcula elementos e os dados necessários para a organização de processos relativos à sua atividade, elabora expediente relativo a gestão de pessoal, atendimentos e movimentos da Medicina do Trabalho; opera em aplicações de microinformática e sistemas informáticos no desenvolvimento normal das suas funções, nomeadamente, no âmbito do processamento das remunerações e gestão de pessoal, do expediente geral e de gestão de transportes e viaturas; executa o controlo e registo orçamental, promove o registo contabilístico de documentos de despesa e eventualmente o respetivo pagamento; elabora os processos e o expediente relativo à aquisição, movimentação e gestão de materiais e mercadorias e equipamentos; colabora na organização de outros processos de compras nacionais e estrangeiras; efetua a programação de stocks; prepara e mantém atualizados ficheiros de materiais e fornecedores. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

NIVEL IV

Eletricista Manutenção Centrais - É o profissional que, a nível das centrais, parques eólicos ou fotovoltaicos, colabora na deteção e reparação de avarias em equipamentos elétricos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos, sistemas de proteção e automatismos, medida, regulação, comando, controlo, sinalização e registo; executa trabalhos de montagem, conservação, ensaios e afinações de equipamentos; executa trabalhos de conservação geral das instalações e equipamentos; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados; lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

Operador de Central - É o profissional que ao nível de conhecimentos exigidos, efetua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de grupos geradores e suas infraestruturas e instalações auxiliares; vigia os equipamentos da instalação, efetuando manobras de abertura, fecho, seccionamento, corte, regulação, paragem e arranque em situações normais e de emergência; efetua leituras, regista e analisa valores; efetua vigilância e manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos das Centrais e auxiliares; executa e verifica registos de manobras e incidentes; colabora na resolução de problemas da rede originados por disparo geral ou parcial e avarias no equipamento; atende solicitações, comunicação de avarias, colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos, instalações e auxiliares na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela ação; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da Central, suas infraestruturas e auxiliares; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização; colabora em ações de conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

Mecânico de Manutenção - É o profissional que, no âmbito da sua atividade, executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efetua operações inerentes à manutenção preventiva, curativa e condicionada, efetua montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de equipamentos mecânicos; executa alinhamentos e outros trabalhos de precisão com tolerâncias; realiza a deteção e

pesquisa de avarias; executa traçagens e planificação; executa peças, utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatórios dos trabalhos efetuados e do comportamento de funcionamento dos equipamentos e máquinas; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

NÍVEL III

Técnico de Manutenção Elétrica - É o profissional que executa tarefas da sua linha de carreira; analisa e efetua o estudo técnico e o orçamento de projetos de instalações elétricas; coordena e controla a colocação de equipamentos e aparelhagem de medida e controlo em serviço; inspeciona e efetua verificações, revisões e aferições de equipamento e aparelhagem; desencadeia, coordena e controla a execução de ordens de trabalho; coordena e controla a execução da deteção e reparação de avarias; introduz no sistema a informação relativa a execução dos trabalhos realizados e extrai relatórios e estatísticas; controla e efetua vistorias a instalações e obras e certifica-se se estão de acordo com os regulamentos, normas e projetos; fiscaliza e controla os trabalhos realizados por administração direta ou empreitada; requisita e controla a aplicação de materiais; faz medições, confere e verifica faturas de obras; propõe a resolução e resolve problemas técnicos; no âmbito das suas competências, presta assistência técnica a instaladores e construtores; controla a atualização e manutenção de ficheiros; atualiza bases de dados, esquemas e documentação técnica; faz informações, mapas, relatórios e outra documentação exigidos no cumprimento das suas tarefas; controla e coordena o trabalho de outros profissionais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

Técnico de Manutenção Mecânica - É o profissional que executa tarefas da sua linha de carreira; executa ou eventualmente orienta trabalhos de alta precisão de montagem e conservação de equipamento mecânico e verificação do mesmo, utilizando aparelhos de verificação e medida de elevada precisão; coordena e orienta a atividade de profissionais e de equipas na sua área de atuação; colabora com técnicos dos construtores em trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos; efetua a deteção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; executa traçagens no espaço e planificação; executa croquis cotados de órgãos de máquinas refletindo deficiências, desgastes, deformações ou fraturas para o registo histórico dos equipamentos, para execução

ou recuperação; tendo por fim melhorar os resultados, a partir de instruções técnicas e outros dados, procede ao estudo da distribuição de trabalhos, respetivos tempos e prazos de execução e meios utilizados ou a utilizar; estuda e estabelece a sequência e os processos de execução a empregar na conservação e reparação de máquinas, equipamentos e trabalhos e na fabricação de estruturas e peças; inventaria, atualiza, prepara e programa ações de conservação e sua periodicidade, dá apoio no controle da sua execução e estima os respetivos custos; orienta a distribuição de trabalhos; executa programas de obras a partir de estudos efetuados; apura desvios; presta apoio técnico à execução dos trabalhos; prepara elementos para elaboração de normas de funcionamento dos equipamentos e de ações de conservação; efetua o controlo de materiais e acessórios; participa no estabelecimento de níveis de stocks de sobressalentes e no controlo da sua existência; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

NÍVEL II

Assistente Técnico de Manutenção - É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir, no âmbito da sua especialidade, se ocupa fundamentalmente de: estudo, conceção e realização de planos e projetos nos domínios de auditorias técnicas, da montagem e conservação de materiais, equipamentos e instalações, de nomenclatura, codificação e normalização, da aparelhagem e dos ensaios; execução de trabalhos da especialidade naquele domínio, por recurso, designadamente, a aplicações informáticas visando o planeamento e a programação das atividades; coordena as atividades de manutenção mecânica e elétrica de grupos geradores e a verificação geral do funcionamento; acompanha e fiscaliza trabalhos de manutenção; participação e orientação de ensaios laboratoriais de comprovação ou comparação de características dos equipamentos e materiais; elaboração de métodos e processos de trabalho da especialidade; elaboração de propostas de planos de atuação; orientação de profissionais de qualificação inferior. Promove o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança e ambiente, no âmbito da sua atuação e alerta a hierarquia para situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores e sugerir ações de melhoria. Cumpre com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

NÍVEL I

Técnico Superior Recursos Naturais - Profissionais que desempenham funções de área científica ao nível do planeamento, do acompanhamento, do controlo e da gestão, assegurando atividades inerentes à exploração de recursos naturais e a coordenação das equipas operacionais.

Com prazos e objetivos de realização das tarefas limitados e bem definidos elaboram, coordenam e/ou colaboram na definição de estratégias, políticas, normas da empresa e ações nas diferentes áreas funcionais e de apoio às operações e/ou em estudos, projetos, pareceres técnicos, tomando decisões de responsabilidade, com autonomia técnica a médio e longo prazo, no âmbito da sua área de atividade.

Recebendo informação precisas e diversificadas resolvem problemas complexos recorrendo-se de informações diversas, propondo medidas de gestão com impacto ao nível de Serviço, da Direção ou da Empresa.

Promovem o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção e Segurança, no âmbito da sua atuação, identificando situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores, implementando ações de melhoria e colaborando na identificação dos meios necessários à concretização dos objetivos do SGQA da empresa incentivando e motivando todos os Colaboradores.

Cumprem com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

Técnico Superior de Operação e Manutenção Centrais - Profissionais que desempenham funções de engenharia, de área científica ao nível do planeamento, do acompanhamento, do controlo ou da gestão em atividades inerentes à operação e manutenção de equipamentos e infraestruturas, assegurando a coordenação das equipas operacionais.

Com prazos e objetivos de realização das tarefas limitados e definidos elaboram, coordenam e/ou colaboram na definição de estratégias, políticas, normas da empresa e ações nas diferentes áreas funcionais e de apoio às operações e/ou em estudos, projetos, pareceres técnicos, tomando decisões de responsabilidade, com autonomia técnica a médio e longo prazo, no âmbito da sua área de atividade.

Recebendo informação precisas e diversificadas resolvem problemas complexos recorrendo a informações diversas, propondo medidas de gestão com impacto ao nível de Serviço, da Direção ou da Empresa.

Promovem o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção e Segurança, no âmbito da sua atuação, identificando situações que potencialmente comprometam a segurança dos Colaboradores, implementando ações de melhoria e colaborando na identificação dos meios necessários à concretização dos objetivos do SGQA da empresa incentivando e motivando todos os Colaboradores.

Cumprem com outras responsabilidades da mesma natureza e nível de complexidade associadas ao ambiente organizacional, que venham a ser claramente identificadas, necessárias à prossecução dos objetivos da EDA RENOVÁVEIS.

ANEXO III
Linhas de carreira

Nível	Código	Designação da Função	Linha de carreira	
			Inferior	Superior
VI	6.01	Trabalhador Serviços Gerais	-	5.01
V	5.01	Auxiliar de Manutenção Administrativo	6.01	4.02
	5.02		-	4.03
				4.04
IV	4.02	Eletricista Manutenção Centrais Operador de Central Mecânico de Manutenção	5.01	3.01
	4.03		5.01	
	4.04		5.01	3.02
III	3.01	Técnico de Manutenção Elétrica Técnico de Manutenção Mecânica	4.02	2.01
	3.02		4.04	2.01
II	2.01	Assistente Técnico de Manutenção	3.01	
			3.02	
I	1.01	Técnico Superior Recursos Naturais Técnico Superior de Operação e Manutenção Centrais		
	1.02			

ANEXO IV
Retribuição do trabalho

Artigo 1.º

Tabela Salarial

1 - A tabela de Bases de Remuneração é a que se apresenta:

BR1	€ 615
BR2	€ 650
BR3	€ 687
BR4	€ 727
BR5	€ 769
BR6	€ 813
BR7	€ 860
BR8	€ 910
BR9	€ 963
BR10	€ 1 019
BR11	€ 1 078
BR12	€ 1 141
BR13	€ 1 208
BR14	€ 1 279
BR15	€ 1 354
BR16	€ 1 433
BR17	€ 1 518
BR18	€ 1 607
BR19	€ 1 702
BR20	€ 1 802
BR21	€ 1 908
BR22	€ 2 021
BR23	€ 2 141
BR24	€ 2 267
BR25	€ 2 402
BR26	€ 2 544
BR27	€ 2 695
BR28	€ 2 855
BR29	€ 3 024

2 - Remuneração por turnos

- a) A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e para regime de três turnos (24 horas) tem o valor de 25% da remuneração base mensal do trabalhador;
- b) O subsídio mensal de turnos só é devido enquanto os trabalhadores praticam efetivamente este regime de trabalho;
- c) O subsídio de turnos é devido durante o mês de férias, subsídio de férias e subsídio de natal;
- d) O trabalhador com mais de oito anos seguidos ou doze interpolados em regime de turnos ao serviço da empresa e a quem esta imponha a passagem ao horário normal ou passagem de três turnos para dois turnos, mantém o direito ao subsídio de turno que anteriormente auferia, durante os seis meses imediatamente seguintes.

3 - Remuneração por disponibilidade

A remuneração por situação de disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:

- a) Disponibilidade de alerta: 15% de remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade;
- b) O subsídio de disponibilidade só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

4 - Prémio de assiduidade:

O Prémio de Assiduidade visa premiar os trabalhadores que não faltem ao trabalho durante cada mês, à exceção das faltas motivadas por:

- a) Falecimento de cônjuge e parente do primeiro grau da linha reta;
- b) Exercício de funções sindicais nos termos da legislação em vigor;
- c) Exercício de funções inerentes à qualidade de membro da Comissão de Trabalhadores;
- d) Férias;
- e) Doação de sangue, até 4 horas mensais;
- f) Serviço como Bombeiro Voluntário.

4.1 - O Prémio de Assiduidade é pago mensalmente e corresponde a 2% da remuneração base.

4.2 - É pago um 13.º Prémio (50% em cada semestre) aos trabalhadores que tenham recebido Prémio de Assiduidade na totalidade dos meses de cada semestre.

5 - O Valor do subsídio de almoço é de € 7,73 por dia e é pago em conformidade com a cláusula 76.^a do presente AE.

ANEXO V

Regimes especiais de trabalho

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Definição e modalidades

1 - Entende-se por trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que os trabalhadores rodam por diferentes períodos de trabalho.

2 - Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que asseguram um dado posto de trabalho ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3 - O regime de turnos apresenta a modalidade de Regime de três turnos com folgas rotativas quando a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diários e do dia de descanso semanal.

Artigo 2.º

Regime de Turnos

1 - Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 - Os horários de turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores e com conhecimento às estruturas representativas dos trabalhadores.

3 - Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o seu período de descanso semanal.

4 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à empresa no início do trabalho. Não obstante, não são permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou que resultem para a empresa em encargos suplementares.

5 - Os trabalhadores de turnos da mesma categoria e especialização podem trocar entre si períodos completos de férias previamente marcados, desde que a troca seja solicitada com pelo menos 30 dias de antecedência e seja autorizada pela empresa. A troca de férias não pode prejudicar o gozo consecutivo do período mínimo de férias previsto na lei.

6 - Quando, por necessidade de serviço, o trabalhador de turnos tiver de prestar serviço fora da escala que lhe competia, deve, sempre que possível, ser-lhe facultado um descanso mínimo de trinta e duas horas antes de prestar serviço em nova escala ou, se tal não for possível, quando regressar à sua escala de turnos. Se o trabalhador não beneficiar do referido período de 32 horas, em qualquer das modalidades previstas no parágrafo anterior, as horas de serviço efetivamente prestadas no período de 32 horas antes de entrar na nova escala serão pagas como trabalho suplementar.

7 - As escalas de turnos deverão ser fixadas com duas semanas de antecedência no mínimo, depois de as mesmas terem sido comunicadas aos trabalhadores interessados.

8 - São permitidas trocas de folgas por acordo entre os trabalhadores da mesma categoria e especialização abrangidos por este regime, desde que sejam previamente autorizadas pelos respetivos superiores hierárquicos.

Artigo 3.º

Período normal de trabalho

1 - A duração média semanal do trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, será igual à do trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

2 - O período normal de trabalho de cada turno, não pode exceder oito horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição nunca inferior a trinta minutos, para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 - Durante o período para repouso ou refeição, referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo.

4 - Os trabalhadores em serviço de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia local providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de duas horas ou imediatamente em casos de força maior.

5 - Excecionalmente, no caso de funções predominantemente de simples presença poderão ser organizados turnos com uma duração máxima até 12 horas.

Disponibilidade

Artigo 4.º

Noção

1 - A disponibilidade é a situação em que o trabalhador se mantém à disposição da empresa, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução dos serviços urgentes e inadiáveis.

2 - Considera-se disponibilidade de alerta quando o trabalhador que se encontra no seu período de disponibilidade fica sujeito a ter de atender ou ocorrer no período máximo de uma hora à instalação onde a sua presença seja necessária.

Artigo 5.º

Condições a observar

1 - A empresa definirá para cada tipo de instalação quais as funções e trabalhadores que deverão ficar sujeitos a regime de disponibilidade.

2 - A nenhum trabalhador poderá ser imposto o trabalho especial ou regime de disponibilidade.

3 - O limite máximo de tempo de disponibilidade por trabalhador é de duzentas horas por mês, podendo, contudo, este limite ser ultrapassado em casos de força maior ou imprevistos, devidamente fundamentados.

ANEXO VI

Regulamento de segurança e saúde no trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Obrigações da Empresa

São obrigações da Empresa:

1 - O empregador deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho.

2 - O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Identificação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na conceção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
- b) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adotar as medidas adequadas de proteção;
- c) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de proteção;
- d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
- e) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
- f) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
- g) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- h) Priorização das medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- i) Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à atividade desenvolvida pelo trabalhador.

3 - Sem prejuízo das demais obrigações do empregador, as medidas de prevenção implementadas devem ser antecedidas e corresponder ao resultado das avaliações dos riscos associados às várias fases do processo produtivo, incluindo as atividades preparatórias, de manutenção e reparação, de modo a obter como resultado níveis eficazes de proteção da segurança e saúde do trabalhador.

4 - Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

5 - Sempre que seja necessário aceder a zonas de risco elevado, o empregador deve permitir o acesso apenas ao trabalhador com aptidão e formação adequadas, pelo tempo mínimo necessário.

6 - O empregador deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possa retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada.

7 - O empregador deve ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

8 - O empregador deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

9 - O empregador deve estabelecer em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

10 - Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve organizar os serviços adequados, internos ou externos à empresa, estabelecimento ou serviço, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

11 - As prescrições legais ou convencionais de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, estabelecimento ou serviço devem ser observadas pelo próprio empregador.

12 - O empregador suporta os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

13 - Para efeitos do disposto no presente artigo, e salvaguardando as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado a empregador.

14 - Constitui contra -ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 12.

15 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade civil.

Artigo 2.º

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e no presente Regulamento;
- b) Conhecer e cumprir as prescrições gerais e normas específicas de segurança;
- c) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- d) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao técnico de segurança as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afiguram suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Colaborar, sempre que para isso sejam solicitados, na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes;
- g) Apresentar-se para a realização dos exames de medicina do trabalho sempre que para tal for convocado.

2 - O trabalhador que violar as normas estabelecidas no presente Regulamento incorre em infração disciplinar.

Artigo 3.º

Sugestões e reclamações

Os trabalhadores, diretamente ou por intermédio dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho têm o direito de apresentar à Empresa sugestões ou reclamações referentes a esta matéria.

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

Artigo 4.º

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

O Representante dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho é o trabalhador eleito, nos termos da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para defender os direitos dos trabalhadores no domínio da Segurança e Saúde no Trabalho.

CAPÍTULO III

Serviço de prevenção e segurança

Artigo 5.º

Atribuições

- 1 - Compete aos serviços de Prevenção e Segurança desenvolver, de acordo com a política da Empresa, as ações necessárias à concretização da segurança e saúde no trabalho.
- 2 - Os serviços de Prevenção e Segurança têm, designadamente, as seguintes atribuições:
 - a) Promover e coordenar, no âmbito da saúde e segurança no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da Empresa, nomeadamente os relativos à segurança das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;
 - b) Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança e saúde no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da Empresa;
 - c) Informar, nas fases de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
 - d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;
 - e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;
 - f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, segurança e saúde e na prevenção e combate de incêndios;
 - g) Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança e saúde no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;
 - h) Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidentes e à sua prevenção;
 - i) Promover a análise e estudo dos incidentes de trabalho, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
 - j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;
 - l) Realizar estudos no âmbito da higiene industrial e da ergonomia;
 - m) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança e saúde no trabalho;
 - n) Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na Empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;
 - o) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para a Empresa, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação

interna sobre segurança e saúde e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a Empresa dispõe;

- p) Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;
- q) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;
- r) Colaborar em ações de formação em segurança;
- s) Dar apoio técnico segurança aos representantes dos trabalhadores para SST.

CAPÍTULO IV

Normas e equipamento de segurança

Artigo 6.º

Normas

1 - A Empresa obriga-se a elaborar e a submeter à apreciação dos representantes dos trabalhadores para SST normas gerais e específicas, visando a prevenção de incidentes de trabalho e doenças profissionais, e a assegurar adequadas condições de trabalho, de segurança e de meio ambiente, tomando em consideração as características das instalações e os riscos de vários tipos de trabalho.

2 - A Empresa fornece a cada trabalhador um exemplar das Prescrições de Segurança e das normas específicas do seu posto de trabalho.

Artigo 7.º

Equipamento

1 - Compete à Empresa a aquisição e manutenção dos equipamentos de segurança, quer de uso individual, quer coletivo.

2 - Compete aos trabalhadores manter em bom estado de conservação o equipamento de segurança, de uso individual e coletivo, que lhes for distribuído.

CAPÍTULO V

Higiene industrial

Artigo 8.º

Princípio Geral

1 - A Empresa, através dos serviços de Prevenção e Segurança, isoladamente ou em conjunto com a Medicina do Trabalho, promove visitas periódicas às instalações, para verificar as condições ambientais e de segurança nos locais de trabalho.

2 - Os relatórios destas visitas devem conter os elementos relativos à higiene industrial e condições de segurança e de prevenção nos locais de trabalho.

3 - A Empresa diligencia a concretização de medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas.

Artigo 9.º

Instalações especiais

Serão objeto de visitas frequentes as instalações que, pela sua complexidade técnica, diversificação dos serviços ou perigosidade das tarefas realizadas, o exijam.

CAPÍTULO VI

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 10.º

Formação geral

1 - A formação em segurança no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.

2 - Deve ser assegurada formação aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

Artigo 11.º

Formação especializada

1 - Compete à Empresa, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em ações ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para SST o acesso aos documentos respetivos.

2 - Os representantes dos trabalhadores para SST são consultados sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

Artigo 12.º

Informação, consulta e sensibilização

1 - Sem prejuízo da formação adequada a Empresa fornece aos trabalhadores, assim como aos seus representantes, informação atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à Empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e eminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2 - A informação referida no número anterior, deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na Empresa;
- b) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;
- c) Adoção de uma nova tecnologia;
- d) Atividades que envolvam trabalhadores da Empresa.

3 - Os representantes dos trabalhadores para SST, devem ser consultados sobre as medidas de segurança e saúde no trabalho antes de serem postas em prática ou logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

4 - A Empresa promove ações tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

ANEXO VII

Regulamento disciplinar

Secção I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Conceito de infração

1 - Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em ação quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE e na Lei.

2 - A violação dos deveres consignados neste AE e na Lei é punível independentemente de ter dado origem a qualquer prejuízo efetivo.

Artigo 2.º

Agentes da infração disciplinar

1 - A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 - O exercício do poder disciplinar pertence ao Conselho de Administração, que o pode delegar.

3 - Os trabalhadores cuja prestação de trabalho esteja suspensa por qualquer motivo, designadamente impedimento prolongado, não estão isentos de procedimento disciplinar.

Artigo 3.º

Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar

1 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar o facto que lhe deu origem, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 - A prescrição da infração disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização pelos prejuízos que dela possam resultar ou de promover o eventual procedimento penal.

3 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

Artigo 4.º

Apensação de processos

No caso de acumulação de infrações, os processos poderão ser apensados ao mais antigo, a fim de ser proferida uma só decisão, exceto se da apensação resultar manifesto inconveniente.

Secção II

Processo disciplinar

Artigo 5.º

Princípios gerais

1 - O processo disciplinar deverá conter obrigatoriamente uma nota de culpa, da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias para o esclarecimento da verdade.

2 - O trabalhador tem direito a:

- a) Apresentar a sua defesa no decorrer do procedimento disciplinar;
- b) Analisar o processo;
- c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas.

Artigo 6.º

Instauração de procedimento disciplinar

1 - Quando a conduta de um trabalhador possa constituir violação dos seus deveres consignados no AE e na lei, elabora-se participação que é presente à entidade competente para o exercício do poder disciplinar.

2 - Se esta entidade entender que o facto não envolve responsabilidade disciplinar mandará arquivar a participação; caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou inquérito nos termos do número seguinte.

3 - Em caso de dúvidas sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infração e para apuramento de factos determinados, mandará a mesma entidade instaurar processo prévio de inquérito, o qual deverá ser 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 eventual instauração do processo disciplinar.

4 - O exercício da ação disciplinar inicia-se com a entrega da participação ou com a abertura de inquérito.

Artigo 7.º

Despacho de acusação

A nota de culpa, que deverá ser deduzida por artigos, deverá conter:

- a) A identidade do arguido;
- b) A exposição do facto ou factos imputados, tanto quanto possível localizados no tempo e lugar em que ocorreram e acompanhados de todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do arguido;
- c) Prazo de dez dias úteis para apresentação da defesa.

Artigo 8.º

Suspensão preventiva

1 - Iniciado o procedimento disciplinar, a empresa pode, em qualquer momento, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, suspendê-lo preventivamente do exercício das suas funções, sem perda de retribuição, até decisão final do processo.

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

Artigo 9.º

Processo

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 - Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 - Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

Artigo 10.º

Notificação do despacho de acusação

1 - Qualquer notificação para o arguido, participante, testemunha ou declarante, quando feita pelo correio, será sob registo com aviso de receção e dirigida para a residência do notificando.

2 - A notificação, desde que feita nos termos do número anterior, não deixa de produzir efeito pelo facto de ser devolvida a carta ou a cópia da acusação; considera-se para todos os efeitos efetuada na data da respetiva devolução.

3 - A falta de resposta, depois de realizadas as formalidades descritas anteriormente e dentro do prazo marcado para a apresentação da defesa, vale como efetiva audiência do arguido.

Artigo 11.º

Prazo para a defesa

O prazo para deduzir a defesa, fixado nos termos da alínea c) da cláusula 7.^a, é perentório e só em caso de justo impedimento, poderá ser excedido; competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para admissão extemporânea da defesa.

Artigo 12.º

Exame do processo

Notificado ao arguido o despacho de acusação, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado, podendo qualquer deles examiná-lo, durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

Artigo 13.º

Defesa

1 - Com a defesa deve o arguido apresentar todos os elementos que lhe respeitem e o rol das testemunhas, solicitando todas as diligências que achar convenientes.

2 - O instrutor procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatórias ou impertinentes, não sendo, no entanto, obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

3 - As testemunhas só podem depor sobre os factos para que hajam sido indicadas.

Artigo 14.º

Testemunhas

1 - São admitidas acareações entre testemunhas e este, estas e o participante ou arguido.

2 - Não podem depor como testemunhas as pessoas consideradas inábeis nos termos do Código do Processo Civil e quando aplicável do Código do Processo Penal.

3 - As pessoas inábeis como testemunhas podem, se quiserem e o instrutor entender, ser ouvidas como declarantes.

4 - As testemunhas e declarantes, sejam ou não trabalhadores da empresa, serão apresentadas pela parte que os indicou, no dia, hora e local designados pelo instrutor.

Artigo 15.º

Diligências complementares

Finda a produção de prova oferecida pelo arguido, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade.

Artigo 16.º

Relatório do instrutor

1 - Concluída a produção de prova, o instrutor elaborará o relatório conciso donde conste a existência das infrações, sua qualificação e gravidade, circunstâncias atenuantes e agravantes e concluirá propondo a aplicação da sanção que julgar justa ou que os autos se arquivem por insubsistência da acusação.

2 - Quando o instrutor entenda que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o autor da infração ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou por outro motivo, proporá que o processo seja arquivado.

Artigo 17.º

Decisão

1 - Junto aos autos o relatório referido no artigo anterior, o instrutor fará o processo concluso e remetê-lo-á à entidade com competência para proferir a decisão.

2 - A entidade referida no número anterior remeterá cópia do processo ao sindicato representativo do trabalhador e à comissão de trabalhadores, que poderão pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis.

3 - Para a decisão final só serão atendidos os factos concretos e especificamente descritos na nota de culpa.

4 - A decisão será comunicada ao arguido pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção para a sua residência, devendo conter os fundamentos considerados provados.

Artigo 18.º

Execução da sanção

A data para início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder três meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação, salvo no caso de transferência compulsiva, em que a data do início da sanção deverá ser previamente fixada.

Artigo 19.º

Sanções e sua aplicação

1 - As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- f) Suspensão da contagem do tempo de antiguidade no grau para todos os efeitos até ao limite máximo de um ano;
- g) Transferência compulsiva;
- h) Despedimento com justa causa.

2 - As sanções disciplinares devem proporcionadas aos comportamentos verificados para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes, do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3 - As sanções aplicadas não poderão provocar alteração da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua atividade, exceto, quanto a este último especto, no caso de transferência compulsiva.

4 - Pela mesma infração não pode ser aplicada mais do que uma das sanções previstas no n.º 1.

5 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

6 - A perda de dias de férias, prevista na alínea d), do n.º 1, não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

7 - A suspensão da prestação de trabalho, prevista na alínea e) do n.º 1, não pode exceder trinta dias por cada infração nem o total de noventa dias em cada ano civil.

8 - A execução da sanção a que se refere o número anterior, quando aplicável a trabalhador cuja prestação de trabalho esteja suspensa, fica diferida para o momento em que este retome o trabalho.

9 - A transferência compulsiva, prevista na alínea g) do n.º 1, pode implicar a simples mudança do posto de trabalho, de local de trabalho ou de localidade, consoante a natureza e a menor ou maior gravidade da infração.

10 - As sanções previstas nas alíneas b), c), d), e), f), g) e h), do n.º 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

Artigo 20.º

Efeitos das sanções

As sanções disciplinares, com exceção da repreensão verbal, são registadas no cadastro individual do trabalhador.

ANEXO VIII

Regulamento de deslocações em serviço

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção de deslocação em serviço

Consideram-se deslocações em serviço as que forem efetuadas pelo trabalhador em serviço da Empresa, sem carácter de permanência, para fora do seu local de trabalho ou da sua área de serviço.

Artigo 2.º

Período de deslocação

1 - O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho ou da área de serviço e o seu tempo no dia e hora ao que aos mesmos regressa.

2 - Sempre que a partida ou a chegada se verificarem fora do período normal de trabalho, considera-se início e termo da deslocação, respetivamente o dia e hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.

Artigo 3.º

Competência para autorização

1 - A autorização das deslocações para o exterior é da competência:

- a) Das hierarquias de primeira linha relativamente aos trabalhadores afetos a cada Direção, quando a deslocação em causa tiver uma duração igual ou inferior a trinta dias;
- b) Do Administrador do Pelouro respetivo, relativamente às hierarquias de primeira linha, nas deslocações fora do arquipélago dos Açores;
- c) Do Administrador do Pelouro respetivo, relativamente a deslocações de qualquer trabalhador por período superior a trinta dias e sob proposta fundamentada do Diretor.

2 - As autorizações das deslocações em formação, congressos, seminários e outras de carácter análogo é da competência conjunta do Administrador do Pelouro e do Administrador do Pelouro dos Recursos Humanos.

Artigo 4.º

Tipos de deslocação

1 - As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para o estrangeiro;
- d) Deslocações para a frequência de cursos de formação, seminários e conferências.

Artigo 5.º

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso do trabalhador no mesmo dia à localidade, ou à área onde habitualmente presta serviço, ou à sua residência.

Artigo 6.º

Grandes deslocações

As grandes deslocações são as que excederem o limite estabelecido no artigo anterior.

Artigo 7.º

Deslocações para o estrangeiro

As deslocações para o estrangeiro ficam sujeitas às disposições aplicáveis no presente Regulamento, bem como outras disposições especiais a fixar caso a caso pelo Conselho de Administração.

Artigo 8.º

Deslocações para cursos de formação, Seminários e Conferências

1 - Consideram-se deslocações para formação, seminários e conferências, todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores para frequentar cursos de formação, seminários ou conferências.

2 - Nas deslocações para frequência de cursos de formação, seminários e conferências no estrangeiro as despesas de deslocação serão fixadas caso a caso pelo Conselho de Administração.

CAPÍTULO II

Despesas de deslocação

Artigo 9.º

Noção de Ajuda de Custo

1 - Entende-se por ajuda de custo a importância de montante prefixado que o trabalhador tem direito a receber no período em que esteja em efetivo serviço, para além das viagens de ida e regresso, a fim de fazer face às despesas normais de alojamento e/ou alimentação ocasionadas pelas deslocações em serviço, não devendo como tal, ser considerado elemento de remuneração.

2 - As ajudas de custo podem revestir carácter total ou parcial, e, quando abonadas, serem ou não pelo seu valor completo.

3 - O abono das ajudas de custo não é acumulável com o subsídio de refeição nem com refeições disponibilizadas durante a deslocação.

Artigo 10.º

Modalidades das Ajudas de Custo

1 - A ajuda de custo é total quando se destina a cobrir as despesas com diária completa que corresponde à sequência de alojamento, almoço e jantar. São correspondentes a todos os dias, úteis ou não, compreendidos nos períodos de deslocação em serviço.

2 - A ajuda de custo é parcial quando se destina a cobrir apenas alguma da(s) despesa(s) indicada no número anterior, de acordo com as percentagens estabelecidas no presente documento. Estas só são aplicáveis ao pessoal que se desloque em serviço fora do seu local de trabalho, sem carácter permanente e por questões pontuais de serviço.

3 - As ajudas de custo são completas quando abonadas pela sua totalidade, e são incompletas quando se destinam a cobrir apenas as despesas com a alimentação diária, excluindo o alojamento.

4 - Não são dadas ajudas de custo nas deslocações para distâncias inferiores a 10 quilómetros, contados a partir do domicílio profissional do trabalhador.

Artigo 11.º

Tabelas de Ajudas de Custo

1 - Os quantitativos das ajudas de custo a abonar corresponderão aos montantes fixados pelo Conselho de Administração para o território nacional e para o estrangeiro.

2 - Os referidos valores são extensivos a todos os trabalhadores da Empresa, e não poderão ser abonados para além do período de 90 dias seguidos, salvo prorrogação a definir, caso a caso, pelo Conselho de Administração.

3 - Os trabalhadores que tenham que deslocar-se em serviço podem solicitar o adiantamento da quantia necessária para fazer face às despesas previsíveis da deslocação.

4 - Os trabalhadores que tenham recebido indevidamente quaisquer abonos de ajudas de custo ficam obrigados à sua reposição, independentemente da responsabilidade disciplinar que ao caso couber, competindo aos serviços processadores a verificação da exatidão das declarações constantes do boletim de ajudas de custo.

5 - Nas deslocações diárias abonar-se-ão as percentagens da ajuda de custo diária, constantes no artigo 15.º.

Artigo 12.º

Processamento de Ajudas de Custo

1 - Após o envio da autorização da deslocação dada pela chefia do trabalhador, ao Apoio Administrativo, este cria a viagem e solicita o adiantamento da Ajuda de Custo à FISEG.

2 - O reembolso das despesas só será feito com o processamento de vencimentos e as situações que pressuponham despesas devem ser consideradas no adiantamento da ajuda de custo.

3 - Aquando do regresso da deslocação, o Apoio Administrativo faz as correções que se justificarem e insere as despesas apresentadas pelo trabalhador e visadas pela chefia.

4 - Terminada a deslocação devem ser comunicadas as correções nas ajudas de custo, devidas a refeições disponibilizadas durante a deslocação.

5 - Após os registos de todos os dados relativos à viagem, é impresso o Boletim de Ajudas de Custo sendo assinado pelo colaborador e pela chefia. Os documentos de despesas são anexados ao Boletim e enviados às Operações de Trabalho (OTRAB).

6 - As Operações do Trabalho, após verificarem a viagem, consideram-na para processamento de vencimentos e arquivam os documentos das despesas.

Artigo 13.º

Noção de Despesas de Transporte

Por despesas de transporte entendem-se as despesas inerentes à utilização de meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, para se deslocar entre o local de partida e o de chegada e entre este e o do alojamento, ou do cumprimento da diligência e vice-versa.

Artigo 14.º

Regime

1 - Compete à empresa indicar o meio de transporte que os trabalhadores deverão utilizar nas deslocações em serviço.

2 - As despesas de transporte obedecerão às seguintes condições:

- a) As viagens serão pagas pela empresa;
- b) Nas viagens de avião será utilizada a classe económica;
- c) Nas viagens de comboio ou por via marítima, será designada a classe a utilizar, em cada caso;
- d) Quando por razões de serviço for utilizada viatura pertencente ao trabalhador, a Empresa pagará a este, por quilómetros percorridos de acordo com os valores estabelecidos periodicamente aprovados pelo Conselho de Administração;
- e) As deslocações em viatura do trabalhador carecem de autorização pontual e fundamentada da hierarquia;
- f) Para além do disposto nas alíneas anteriores, a Empresa poderá reembolsar o trabalhador de despesas extraordinárias com transportes, comprovadamente efetuadas, quando impostas para o correto desempenho da sua missão;
- g) O aluguer de viaturas não é permitido, salvo casos excepcionais, os quais terão sempre que obter autorização prévia do Administrador do Pelouro.

Artigo 15.º

Despesas de Alojamento e/ou alimentação

1 - As despesas de alojamento poderão ser reembolsadas pela Empresa com a apresentação obrigatória dos respetivos recibos comprovativos, salvo quando o trabalhador optar pelo recebimento da ajuda de custo completa.

2 - Como princípio e para melhor compensação das despesas, compete à Empresa a reserva do alojamento em cada localidade.

3 - As despesas de alojamento só poderão ser consideradas nas deslocações diárias, quando o trabalhador não dispuser de meios de transporte fáceis que lhe permitam regressar ao seu domicílio até às 22 horas.

4 - Quando tal acontecer, as despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária incompleta.

5 - Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição principal será pago o almoço ou o jantar, conforme a refeição em causa, sendo para o efeito liquidada a despesa no valor de 25% da ajuda de custo diária.

6 - Quando o trabalhador optar pela totalidade da ajuda de custo diária, ficam por sua conta todos os encargos cobertos por aquele abono. Neste caso deverá dar conhecimento da sua opção, por escrito, ao responsável que determinou a deslocação, e sempre previamente à reserva de alojamento pela empresa.

Tabelas de ajudas de custo

	Valores Percentuais (% da ajuda de custo diária)
Refeição Principal	25%
Duas Refeições Principais	50%
Alojamento	50%
Alojamento e uma refeição principal	75%
Diária Completa	100%
Almoço	Período: 13H às 14H
Jantar	Período: 19H às 21H

Artigo 16.º

Subsídio de mobilidade

É atribuído um subsídio de mobilidade por dia de deslocação para deslocações por períodos superiores a 4 dias. O referido subsídio é pago pela totalidade dos dias em deslocação e terá o valor unitário de € 10,00 (dez euros) - deslocações

Para efeitos do disposto na alínea *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que à data, da celebração do presente AE, 8 de dezembro, são abrangidos potencialmente 51 trabalhadores da Empresa, e que o AE tem como âmbito territorial a Região Autónoma dos Açores, sem prejuízo da sua aplicação, nos termos do clausulado, aos trabalhadores deslocados em serviço.

Pela EDA RENOVÁVEIS, SA, *Duarte José Botelho da Ponte*, Presidente, *José Luís Pimental Amaral*, Administrador, *Carlos Alberto Bicudo da Ponte*, Administrador, *David Luís Ramalinho Estrela*, Administrador, *Maria do Carmo Cabrita Matias Marques Martins*, Administradora e *Maria do Carmo Dantas Alves Borrego*, na qualidade de mandatária. Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, *António Rui Carvalho Miranda*, Secretário Geral, *Gabriel Marques da Silva Sadio*, *Bárbara Bettencourt Arruda*, *Ana Cristina da Conceição Rosa Gonçalves*, *Carlos Manuel Vaz Pacheco Simas Raposo*, na qualidade de mandatários.

Entrado em 11 de dezembro de 2017.

Depositado na Direção Regional do Emprego e Qualificação Profissional - Direção de Serviços do Trabalho, em 18 de dezembro de 2017, com o n.º 24, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.