

Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego

Convenção Coletiva de Trabalho n.º 2/2021 de 19 de janeiro de 2021

AE entre a EDA - Electricidade dos Açores, S.A., o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, o SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas, o SINERGIA - Sindicato da Energia, o SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, o SE - Sindicato dos Economistas, o SERS - Sindicato dos Engenheiros e o SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - Revisão Global

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 - Electricidade dos Açores, S.A., 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 decorridos cinco dias após a sua publicação no *Jornal Oficial* da Região e vigorará por um período de cinco anos, com exceção do disposto no número seguinte.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniárias são revistas anualmente, produzindo efeitos 1 de janeiro de cada ano.

3 - Decorridos cinquenta e seis meses qualquer das partes pode denunciar o AE, nos termos da Lei e da cláusula seguinte.

4 - Enquanto não entrar em vigor o 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 comercial global e fundamentação, nos termos da lei.

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

3 - As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de quarenta e cinco dias, a contar da data da denúncia, e deverão estar concluídas quarenta e cinco dias após o seu início.

CAPÍTULO II

Contratos a termo, relatório único e admissões

Secção I

Contratos a termo e relatório único

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

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

2 - Para além dos casos previstos na lei, considera-se, nomeadamente, a contratação de pessoal para reforço de equipas especificamente incumbidas da realização de ações periódicas de manutenção de

centrais termoelétricas, subestações e redes de distribuição, como correspondendo a necessidades temporárias da EDA em que é admissível a contratação a termo.

3 - O tempo de serviço prestado pelos trabalhadores contratados a termo é contabilizado para efeitos de evolução profissional nos Níveis 1 a 6 e processa-se automaticamente.

Cláusula 5.^a

Mapas do pessoal

1 - A empresa elaborará, nos termos da Lei, o Relatório Único.

2 - A empresa disponibilizará a consulta do Relatório Único, nos termos e 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 portadores de deficiência, 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-se a antiguidade do trabalhador desde a data da 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.

Cláusula 11.^a

Readmissão de trabalhadores

Se, na sequência de deliberação da comissão de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro de pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^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 higiene 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 higiene 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, 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;
- o) Garantir assistência jurídica em caso de acidentes com terceiros, em serviço.

2 - Para os efeitos do disposto na alínea i) do n.º 1 desta cláusula, observar-se-á 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 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, 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 fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;

- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho, bem como as políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança, Saúde, Qualidade e Ambiente, no âmbito da sua atuação e de acordo com o Anexo VIII, identificando situações que potencialmente comprometam a sua segurança, propondo ações de melhoria e colaborando na identificação dos meios necessários à concretização dos objetivos da empresa;
- 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, sempre que daí resulte ou possa resultar uma situação de conflito de interesses.

Cláusula 14.^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) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização da autoridade competente, depois de obtido o acordo escrito do sindicato e do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos no presente AE;
- 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) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias;
- j) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais;

- k) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfaçam as condições de segurança.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Secção I

Regras gerais

Cláusula 15.^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 para categoria profissional 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 16.^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.

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 auferirão a remuneração da categoria de origem acrescida de um adicional de chefia. O exercício de cargo de chefia hierárquica por cinco ou mais anos consecutivos ou nove ou mais anos interpolados, confere ao titular que seja trabalhador da empresa, no final da comissão de serviço, o direito a conservar o adicional de chefia a título de remuneração remanescente, nos termos do AE, salvo se a comissão de serviço tiver cessado por motivos de natureza disciplinar.

4 - Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço funções de categorias altamente qualificadas (níveis 3 e 4) ou quadros médios (nível 2), nomeadamente, nos casos de substituição temporária.

5 - Nos casos referidos no número 4 desta cláusula, que não sejam abrangidos pelo disposto nos números 1, 2 e 3, o trabalhador substituto auferirá um subsídio mensal de comissão de serviço, que integrará, também, os subsídios de férias e de Natal, igual ao valor da diferença entre a sua BR ou letra e a imediatamente superior.

6 - O subsídio previsto no número anterior cessa quando termina a comissão de serviço.

7 - 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.

8 - A substituição de chefia ausente encontra-se prevista no regulamento que consta do anexo V.

Secção II

Disposições comuns

Cláusula 17.^a

Isenção de horário do trabalho

1 - O regime de isenção de horário pode ser exercido nas seguintes modalidades:

- 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 é incompatível com a prestação de trabalho em turnos e com a disponibilidade.

8 - A isenção de horário de trabalho, prevista no número 1 alínea a) é incompatível com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

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

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

11 - Quando cessar o regime de isenção de horário de trabalho, a respetiva remuneração auferida aquela data será abonada, salvo se a cessação se dever a sanção disciplinar:

- a) Nos dois meses imediatamente seguintes, para os trabalhadores neste regime até três anos consecutivos, a título de remanescente de isenção de horário;
- b) Nos quatro meses imediatamente seguintes, para os trabalhadores neste regime há mais de três anos e até seis anos consecutivos, a título de remanescente de isenção de horário;
- c) Nos seis meses imediatamente seguintes, para os trabalhadores neste regime há mais de seis anos e até nove anos consecutivos, a título de remanescente de isenção de horário;
- d) Nos oito meses imediatamente seguintes, para os trabalhadores neste regime há mais de nove anos e até doze anos consecutivos, a título de remanescente de isenção de horário;

- e) Nos dez meses imediatamente seguintes, para os trabalhadores neste regime há mais de doze anos e até quinze anos consecutivos, a título de remanescente de isenção de horário;
- f) Nos trinta e seis meses imediatamente seguintes, para os trabalhadores neste regime há quinze ou mais anos consecutivos, a título de remanescente de isenção de horário.

Cláusula 18.^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 19.^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 cinco horas de trabalho efetivo consecutivo.

3 - É permitido o prolongamento diário e semanal dos períodos normais de trabalho até ao limite máximo de duas horas diárias, desde que a duração semanal do trabalho não exceda 48 horas, não se contando para este limite a realização de trabalho suplementar.

4 - O acréscimo de trabalho previsto no número anterior terá de ser compensado, num período de referência de 4 meses, com igual redução do período normal de trabalho semanal ou, por acordo com o trabalhador, com aumento equivalente no período de férias.

Secção IV

Trabalho suplementar

Cláusula 20.^a

Noção

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

Cláusula 21.^a

Regime

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:

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

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou em casos de força maior.

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

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

Cláusula 22.^a

Registo de horas

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

Secção V

Trabalho noturno

Cláusula 23.^a

Noção e regime

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

2 - Por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador, pode ser fixado o período de trabalho noturno entre às 22 horas de um dia e às 7 horas do dia seguinte.

3 - Na prestação de trabalho noturno, quando for reconhecido como necessário e depois de ouvida a comissão de segurança, poderá ser determinada a presença mínima de 2 trabalhadores nas situações a consignar no Regulamento Segurança e Saúde no Trabalho.

Secção VI

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

Cláusula 24.^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 25.^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 excecionais.

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 - Sempre que o trabalho for efetuado em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso.

4 - Sempre que o trabalho for efetuado em dias de descanso semanal complementar ou feriados, por um período superior a 2 horas, o trabalhador terá direito a um dia de descanso.

5 - Quando os trabalhadores em regime de turnos prestarem trabalho nos dias de descanso semanal complementar ou feriados, e caso haja impossibilidade de gozar o descanso compensatório até 31 de março do ano subsequente, os dias de descanso não gozados serão remidos em dinheiro.

6 - Sempre que o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal, dia normal ou feriados a empresa assegurará ou pagará o transporte de e para a residência assim como o pagamento do tempo gasto na viagem, não sendo aplicável, caso o trabalho suplementar seja prestado em continuidade do horário normal de trabalho.

CAPÍTULO V

Condições especiais de trabalho

Cláusula 26.^a

Parentalidade

1 - As licenças de parentalidade terão a duração e obedecerão aos condicionalismos estipulados na lei.

2 - Para efeitos de aplicação do regime legal de proteção na parentalidade, os trabalhadores deverão informar a Empresa sobre a sua situação, por escrito, comprovando a mesma através dos documentos previstos na lei.

Cláusula 27.^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 28.^a

Noção de local de trabalho

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

2 - No caso previsto na parte final do número anterior será definida para cada caso uma área de serviço devendo a empresa elaborar, no prazo máximo de cento e oitenta dias após a entrada em vigor deste AE, um regulamento do qual conste a definição dessas áreas de serviço e o qual fará parte integrante deste AE após aprovação pelos sindicatos outorgantes.

Cláusula 29.^a

Regime das transferências

1 - É permitido à empresa, por razões de serviço devidamente justificadas, transferir o trabalhador do local de trabalho fixo ou área de serviço para outro dentro da mesma zona de influência desse local ou área de serviço.

2 - Considera-se zona de influência a área geográfica de cada ilha, com exceção da ilha de São Miguel, onde haverá duas zonas de influência assim delimitadas:

Zona 1 - constituída pelos Concelhos de Ponta Delgada, Lagoa, Vila Franca do Campo e Ribeira Grande;

Zona 2 - constituída pelos Concelhos de Povoação e Nordeste.

3 - As transferências de local de trabalho ou área de serviço para fora das zonas de influência desse local ou área de serviço, salvo o caso de transferência compulsiva prevista na alínea g), do n.º 1, do artigo 19.º, do Anexo IX, do presente AE, só podem ter lugar, em princípio, com prévio consentimento do trabalhador, dado por escrito.

4 - A transferência coletiva é permitida quando motivada por mudança ou encerramento do estabelecimento ou alteração profunda no modo de exploração ou necessidade de reconversão do trabalhador, nomeadamente para os efeitos do artigo 4.º, do Anexo VII, do presente AE.

5 - No caso de transferência coletiva prevista no número anterior desta cláusula, serão ouvidos prévia e obrigatoriamente os trabalhadores, devendo ser analisadas todas as possibilidades existentes que possam garantir funções equivalentes no novo local de trabalho ou área de serviço.

6 - Nas transferências por iniciativa da empresa e nas transferências coletivas a empresa suporta:

- a) As despesas de viagem para o trabalhador e respetivo agregado familiar, entre o anterior e o novo local de trabalho;
- b) As despesas de transporte de mobílias, incluindo seguro, devidamente documentadas pelo transportador;
- c) Um subsídio mensal de renda de casa limitado a 30% da base de remuneração 11 para pagamento do excesso, quando existir, entre a renda a pagar na nova localidade e a que o trabalhador pagava na anterior situação, ambas devidamente comprovadas; este subsídio será anulado no final do 6.º ano após a transferência, com reduções anuais de um sexto.

7 - No caso em que se apresenta a necessidade de a mudança da família ser feita só no final do ano letivo, o trabalhador ficará em regime de ajudas de custo ou de compensação de despesas até ao dia 31 de

agosto imediato. Neste caso terá direito a uma viagem quinzenal sem perda de retribuição pelo tempo gasto no percurso.

8 - Os trabalhadores transferidos com o seu consentimento prévio, de acordo com o n.º 3 terço, durante dois anos, prioridade no preenchimento de vagas que venham a existir no local de trabalho ou área de serviço de onde foram transferidos, desde que elas correspondam a postos de trabalho de igual grupo de qualificação e o trabalhador satisfaça as condições mínimas necessárias ao desempenho da respetiva função.

Secção II

Substituições temporárias

Cláusula 30.^a

Regime

1 - O trabalhador será designado em Ordem de Serviço pela Empresa para substituir outro e, quando desempenhar funções de categoria profissional superior à sua, passará a receber, durante todo o tempo de substituição, a remuneração base correspondente a essa categoria profissional e demais subsídios inerentes ao desempenho dessas funções.

2 - O desempenho temporário de funções é tomado em consideração na apreciação curricular do trabalhador.

Secção III

Deslocação em serviço

Cláusula 31.^a

Noção

Consideram-se deslocações em serviço as efetuadas pelo trabalhador, sem carácter de permanência, para fora do seu local de trabalho ou da área de serviço inerente ao mesmo.

Cláusula 32.^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 ou pessoa que viva em união de facto, filhos, enteados, pais, sogros, irmãos 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 os fins de semana com a família, desde que não sejam criados constrangimentos críticos à operação.

4 - Caso o trabalhador não regresse à sua residência para passar o fim de semana, tem direito ao pagamento das ajudas de custo nesses dias como se de dias de trabalho normal se tratassem.

5 - O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens para passar o Natal, Passagem de Ano e Páscoa com a família.

6 - O trabalhador que, por motivos de serviço, se deslocar em dia de descanso semanal ou feriado tem direito a gozar descanso complementar nos seguintes termos e gozar em data posterior a acordar com a chefia, preferencialmente, no prazo de 3 meses:

- a) Um dia se a viagem se iniciar antes das 12 horas;
- b) Um dia se a viagem terminar após às 12 horas;
- c) Meio-dia se a viagem se iniciar após às 12 horas;
- d) Meio-dia se a viagem terminar antes das 12 horas.

Cláusula 33.^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, estadia e alimentação 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 e alimentação de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

Cláusula 34.^a

Regime das deslocações

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

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 35.^a

Conceito de retribuição

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

Cláusula 36.^a

Remuneração em regime normal

Para efeitos do presente AE, definem-se a seguir os diferentes tipos de remuneração:

- 1 - Remuneração normal mensal - remuneração base acrescida da remuneração por antiguidade.
- 2 - Remuneração base mensal - quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho referente ao período normal semanal de trabalho.
- 3 - Remuneração mensal por antiguidade - quantia em numerário atribuída mensalmente, proporcional ao número de anos de serviço, calculada com base num mesmo valor (anuidade) para todos os trabalhadores a tempo inteiro.

Cláusula 37.^a

Classificação

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

Cláusula 38.^a

Tabelas salariais

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

Cláusula 39.^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 40.^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 41.^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 mantém por inteiro o direito ao subsídio de Natal, sendo que a empresa adianta a totalidade do valor no final do mês de novembro, obrigando-se o trabalhador a devolver à empresa a totalidade do valor recebido da segurança social até 15 de junho do ano seguinte. Caso o trabalhador não devolva o valor, a empresa reserva-se o direito a deduzir no vencimento o valor recebido da segurança social.

Cláusula 42.^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.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Secção I

Descanso semanal

Cláusula 43.^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 fim de cada período máximo de sete dias de trabalho consecutivo, 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 44.^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 45.^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 46.^a

Duração das férias

1 - Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente têm direito a gozar em cada ano civil um período de férias remuneradas de 25 dias úteis.

2 - O direito a férias é majorado em um dia para os trabalhadores com mais de 25 anos de serviço e sem ausências nos dois anos anteriores, salvo se forem ausências consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 47.^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 48.^a

Encerramento para férias

1 - A empresa pode encerrar alguns departamentos para efeito de férias até 25 dias úteis, no máximo em 3 períodos anuais, um dos quais, com a duração mínima de 10 dias úteis, terá lugar entre 1 de maio e 31 de outubro.

2 - O encerramento dos departamentos para efeitos de férias, fora do período de 1 de maio a 31 de outubro, carece de parecer favorável das estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 49.^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 até 30 de abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes fora da sua ilha de residência.

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 50.^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 47.^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 51.^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 47.^a.

2 - A prova da doença prevista no número anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por atestado médico ou baixa médica.

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

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 52.^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 53.^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 22 dias úteis de férias.

4 - O período de férias não gozadas a que o trabalhador tiver direito, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito da antiguidade.

Cláusula 54.^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 1/6 em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 55.^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 56.^a

Regime

- 1 - A Empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
- 2 - O período 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.
- 4 - Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal e constarão do mapa de quotização sindical.

Secção V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 57.^a

Regime

- 1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, 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 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.
- 3 - 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.
- 4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.
- 5 - 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 58.^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 59.^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 observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- b) Casamento, durante 15 dias seguidos;
- c) Luto, e na altura do óbito, durante os períodos e com a duração a seguir indicada:
 - 5 dias úteis completos e consecutivos por morte de cônjuge, não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum, filhos, pais, adotantes, sogros, padrastrós, madrastas, genros, noras e enteados;
 - 2 dias úteis 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) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
- e) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;
- f) 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;
- g) Doação de sangue, nos termos da lei;
- h) Serviço de Bombeiros Voluntários, nos termos da lei;
- i) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado;
- j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- k) Outras razões, quando autorizadas pela Empresa, nomeadamente assuntos inadiáveis com o limite de quatro horas com possibilidade de alargamento até um dia, quando autorizada pela chefia;

- l) 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;
 - m) Dia da Defesa Nacional;
 - n) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - o) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3 - São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 60.^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 l) do n.º 2 da cláusula 59.^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 61.^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 pela necessidade de prestar assistência inadiável a membro do agregado familiar, nos termos da alínea a), do n.º 2, da cláusula 59.^a que excedam, na sua totalidade, quinze dias por ano, salvo as que forem dadas por motivo de força maior, cuja comprovação seja aceite pela empresa, devendo as razões da não aceitação serem comunicadas à comissão intersindical;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da segurança social;
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho;
 - d) Dadas ao abrigo da alínea k) do n.º 2, da cláusula 59.^a;
 - e) Dadas nos casos previstos na alínea l), do n.º 2, da cláusula 59.^a para além do crédito concedido na cláusula 78.^a;

f) Dadas ao abrigo das alíneas g), h) e o) do n.º 2, da cláusula 59.^a, a partir do momento em que o seu total exceda trinta dias por ano;

3 - No caso previsto na alínea n), do n.º 2, da cláusula 59.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 62.^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 três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar, alegando motivos de justificação comprovadamente falsos.

Cláusula 63.^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.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 64.^a

Remissão

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

CAPÍTULO XI

Formação Profissional

Cláusula 66.^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 67.^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 68.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

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

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

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 69.^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 VIII.

CAPÍTULO XIII

Do exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 70.^a

Exercício do direito sindical

1 - 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.

2 - As comissões sindical e intersindical da empresa são constituídas por delegados sindicais.

Cláusula 71.^a

Comunicação à empresa

1 - As direções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados 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 72.^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.

2 - Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

3 - Não é exigível o acordo previsto nos números anteriores, quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.

4 - A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 73.^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 e diuturnidades.

Cláusula 74.^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 75.^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 de cinquenta 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 76.^a

Reuniões da comissão intersindical com a empresa

- 1 - A comissão 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 77.^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 78.^a

Crédito de horas

- 1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas trimestral igual a 24 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 - 2;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 3;
- Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 4;
- Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 8;
- Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de dirigentes resultantes da fórmula: $8 + (N-500):200$, representando N o número de trabalhadores sindicalizados.

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 de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 79.^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.

CAPÍTULO XV

Direitos e regalias complementares

Cláusula 80.^a

Previdência

1 - A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Caixa de Previdência ou Caixa Geral de Aposentações, nos termos previstos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

2 - A empresa obriga-se a cumprir o estipulado neste AE, nos regulamentos dele emergentes, bem como na lei, desde que mais favorável aos trabalhadores.

3 - São garantidos aos trabalhadores todos os direitos resultantes da antiguidade, da inscrição na Caixa Geral de Aposentações ou em caixas de previdência e dos esquemas complementares de que eram beneficiários à data da criação da empresa, devendo a empresa promover a harmonização, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridos, dos regimes de previdência social dos trabalhadores que nela ingressem.

Cláusula 81.^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 do Anexo XIV deste AE, que dele faz parte integrante.

2 - Os trabalhadores beneficiarão do fornecimento de energia elétrica a preços reduzidos apenas num local de residência, independentemente da sua localização.

3 - Estas disposições são extensivas aos trabalhadores reformados.

Cláusula 82.^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 83.^a

Complemento dos Benefícios de segurança social

1 - Todos os trabalhadores do quadro permanente beneficiam de um complemento de reforma, conforme previsto no anexo XI do presente AE.

2 - Todos os trabalhadores beneficiam de um complemento de subsídio de doença conforme previsto no anexo XI do presente AE.

3 - Todos os trabalhadores do quadro permanente beneficiam de um complemento de abono de família e jovens, conforme previsto no anexo XI do presente AE.

Cláusula 84.^a

Seguro de saúde

Todos os trabalhadores beneficiam de um seguro de saúde contratado pela empresa, conforme previsto no anexo XII do presente AE.

Cláusula 85.^a

Sistema de avaliação de Desempenho

O sistema de avaliação de desempenho é aplicado a todos os trabalhadores em conformidade com o anexo XIII do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 86.^a

Direitos adquiridos

As condições de trabalho fixadas no presente AE, que corresponde à alteração dos AE publicado no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores, IV Série, n.º 10, de 12 de agosto de 1982, n.º 23 de 15 de dezembro de 1994, n.º 156 de 17 de agosto de 2009, são globalmente mais favoráveis do que as contidas em instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente em vigor.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

Cláusula 37.^a do AE

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

Artigo 1.º

Objeto

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

2 - Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia hierárquica superior, quadros diretivos, assessores, adjuntos e chefias intermédias, os quais são 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:

- a) Nível 1: Quadros Superiores;
- b) Nível 2: Quadros médios;
- c) Níveis 3 e 4: Profissionais altamente qualificados;
- d) Nível 5: Profissionais qualificados;
- e) Nível 6: Profissionais semiquualificados (especializados).

2 - Os Níveis 1 a 6 integram, cada um, diversos graus de evolução.

3 - A cada grau de um nível corresponde uma base de remuneração (BR ou Letra).

4 - Em cada nível de qualificação, que engloba todos os graus nele previstos, a uma designação profissional corresponde um perfil de enquadramento.

5 - O perfil de enquadramento é a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função - que a situam no conjunto das atividades da Empresa - e compreende o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho.

6 - A diferença das atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa.

7 - Os perfis de enquadramento constam do Anexo II.

8 - As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão integradas em níveis de qualificação nos termos do Anexo III.

9 - A evolução profissional processa-se de acordo com o disposto no artigo 4.º.

Artigo 3.º

Estrutura dos níveis

1 - O Nível 6, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho especializado, com exigência de nove anos, no mínimo, de escolaridade aquando da admissão, tem 9 graus (graus 1 a 9) - BR 1 a 9.

2 - O Nível 5, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência de onze anos, no mínimo, de escolaridade aquando da admissão, tem 9 graus (graus 1 a 9) - BR 3 a 11.

3 - O Nível 4, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de doze anos, no mínimo, de escolaridade aquando da admissão, tem 9 graus (graus 1 a 9) - BR 7 a 15.

4 - O Nível 3, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de doze anos, no mínimo, de escolaridade aquando da admissão, tem 9 graus (graus 1 a 9) - BR 9 a 17.

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, afins ou adequadas, ou de cargos de chefia, tem 9 graus (graus 1 a 9) - BR 11 a 19.

6 - O Nível 1, em que são enquadradas as funções correspondentes a quadros superiores, e tem:

- a) Grupo OA - 15 graus (grau 1 a 15) Letra A a O;
- b) Grupo OB - 6 graus (grau 1 a 6) Letra L a Q.

Artigo 4.º

Evolução profissional

1 - A evolução dos trabalhadores dos Níveis 2 a 6 processa-se automaticamente em resultado do tempo de permanência no grau, nos seguintes termos:

Níveis 6, 5, 4, 3, e 2:

- a) Acesso do grau 1 até ao grau 5, com três anos de permanência no grau anterior;
- b) Acesso do grau 5 até ao grau 8, com quatro anos de permanência no grau anterior;
- c) O acesso do grau 8 ao grau 9 com dez anos de permanência no grau anterior e:
 - . Avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, na última avaliação de desempenho;
 - . Trabalho efetivo de pelo menos 1,5 anos nos últimos 3 anos.

2 - A evolução dos trabalhadores do Níveis 1 processa-se automaticamente em resultado do tempo de permanência no grau, nos seguintes termos:

Grupo AO:

- a) Acesso do grau 1 até ao grau 13, com dois anos de permanência no grau anterior, para quadros superiores com grau académico de Bacharelato e Licenciatura pós Bolonha;
- b) Acesso do grau 3 até ao grau 13, com dois anos de permanência no grau anterior, para quadros superiores com grau Licenciatura pré Bolonha, Mestrado ou Doutoramento;
- c) Acesso do grau 13 até ao grau 14, com três anos de permanência no grau anterior;
- d) Acesso do grau 14 até ao grau 15, com dez anos de permanência no grau anterior e:
 - . Avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, na última avaliação de desempenho;
 - . Trabalho efetivo de pelo menos 1,5 anos nos últimos 3 anos.

Grupo OB:

- a) Acesso do grau 1 até ao grau 4, com dois anos de permanência no grau anterior;
- b) Acesso do grau 4 até ao grau 5, com três anos de permanência no grau anterior;
- c) Acesso do grau 5 até ao grau 6, com dez anos de permanência no grau anterior e:
 - . Avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, na última avaliação de desempenho;
 - . Trabalho efetivo de pelo menos 1,5 anos nos últimos 3 anos.

3 - Por ato de gestão, a evolução pode processar-se de forma mais rápida do que a estabelecida nos números 1 e 2 deste artigo.

Artigo 5.º

Permanência no grau de evolução

1 - A contagem do tempo de permanência no grau de evolução reporta-se sempre a 31 de dezembro de cada ano.

2 - A mudança de grau, por efeitos de evolução dentro de cada nível, processa-se em 1 de janeiro de cada ano.

3 - Em caso de admissão ou de antecipação de evolução na carreira com mudança de remuneração base, a contagem do tempo de permanência no grau inicia-se em 1 de janeiro desse ano ou 1 de janeiro do ano seguinte, consoante o evento se tenha verificado no 1.º ou 2.º semestre.

4 - Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para nível de qualificação imediatamente superior é atribuído o grau correspondente à base de remuneração possuída, mantendo o tempo de permanência no grau.

5 - Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação dentro do mesmo nível de qualificação é mantida a base de remuneração possuída e o tempo de permanência no grau.

6 - Se não for possível a aplicação do número 4, é atribuído o menor grau de evolução do nível em que o trabalhador passa a ficar enquadrado, aplicando-se a regra referida no número 3, no que se refere à contagem do tempo de permanência no grau.

7 - A suspensão de prestação de trabalho, seguida ou interpolada, se tiver duração igual ou superior a metade do prazo estipulado para os casos de evolução automática no grau, implica a suspensão da contagem do tempo de permanência no grau.

8 - Não são consideradas, para efeito do disposto no número anterior, as ausências ao serviço:

- a) Dos membros das direções de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores para a saúde e segurança no trabalho nos termos da lei e deste AE;
- b) Dos trabalhadores com a relação de trabalho suspensa por razões de interesse público, nos termos da legislação aplicável;
- c) Dos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Dos trabalhadores em cooperação externa;
- e) Dos trabalhadores que frequentem ações de formação reconhecidas de interesse para a Empresa;
- f) Dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, exceto o de remuneração, como prestação efetiva de trabalho, ao abrigo da lei da parentalidade.

CAPÍTULO II

Linhas de carreira

Artigo 6.º

Estrutura

As funções que integram cada linha de carreira constam do Anexo IV.

CAPÍTULO III

Disposições transitórias

Artigo 7.º

Aplicação

1 - Os trabalhadores anteriormente enquadrados, nos termos do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 12 de agosto de 1982, nos grupos de qualificação 3A a 3F e objeto de reclassificação ao abrigo do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 21, de 3 de outubro de 2002, mantêm a garantia de evolução até à BR máxima a que teriam direito se permanecessem no anterior nível 3.

2 - Os trabalhadores anteriormente enquadrados, nos termos do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 12 de agosto de 1982, no nível 0 e objeto de reclassificação ao abrigo do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 21, de 3 de outubro de 2002, mantêm a garantia de evolução até à BR máxima a que teriam direito se permanecessem no anterior nível 0.

3 - Os perfis de Técnico de Teleinformações, Contínuo, Topógrafo II, registador e Trabalhador de Serviços Gerais são residuais, considerando-se extintos quando deixarem de ter trabalhadores neles enquadrados.

4 - A aplicação do presente AE não pode prejudicar as expectativas de evolução automática até ao grau um que os trabalhadores tinham no grupo de qualificação em que estavam enquadrados segundo as regras do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 12 de agosto de 1982.

O disposto neste número aplica-se aos trabalhadores do quadro permanente admitidos até à data da entrada em vigor do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV série, n.º 21, de 3 de outubro de 2002.

5 - Para além dos perfis residuais referidos no número 3 deste artigo, são criados ainda, com carácter residual, os perfis seguintes:

- Maquinista;
- Operador de Quadro;
- Operador de Quadro e Despacho;
- Encarregado de Turno.

6 - O perfil Maquinista integra as funções dos perfis Maquinista I e Maquinista II previstos no AE anterior.

7 - O perfil Operador de Quadro integra as funções dos perfis Operador de Quadro I e Operador de Quadro II previstas no AE anterior.

8 - Os perfis residuais Maquinista e Operador de Quadro evoluem de acordo com as regras do grupo de qualificação 5B do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 12 de agosto de 1982, até à BR 13.

9 - O perfil Operador de Quadro e Despacho integra as funções dos perfis Operador de Quadro I, Operador de Quadro II e Eletricista de Despacho I previstas no AE.

10 - Os Operadores de Quadro e Despacho evoluem neste perfil residual de acordo com as regras de evolução do grupo de qualificação 5B do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 12 de agosto de 1982, acrescido de um grau, de evolução automática, ao fim de quatro anos, até à BR 14.

11 - Serão integrados no perfil de Operador de Quadro e Despacho os trabalhadores que já exerciam, cumulativamente, as funções de Operador de Quadro e de Eletricista de Despacho, mediante adicionais, que são absorvidos com esta integração, de acordo com o número 3 do Anexo VII do AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 21, de 3 de outubro de 2002, mantendo a antiguidade no grau.

12 - O perfil Encarregado de Turno integra as funções do perfil com a mesma designação previsto no AE publicado no *Jornal Oficial*, IV Série, n.º 10, de 12 de agosto de 1982, e os trabalhadores nele enquadrados evoluem de acordo com as regras do grupo de qualificação 4B do referido AE, até à BR 17.

13 - O perfil Técnico de Gestão de Central e Redes integra trabalhadores enquadrados como operador de Quadro e Despacho e os Técnicos de Despacho de Santa Maria.

14 - O perfil Técnico de Condução de Central e Supervisão de Redes integra trabalhadores enquadrados com perfil de Operadores de Central.

15 - Os trabalhadores a integrar nos perfis constantes dos pontos 13 e 14 serão convidados por escrito e a sua aceitação terá de ser comunicada por escrito no prazo de dez dias úteis.

Os trabalhadores serão integrados de imediato e com efeitos a 1 de janeiro de 2009.

16 - Os trabalhadores que não aceitem o convite permanecerão nos atuais perfis.

17 - Os trabalhadores que estejam à data da publicação do presente AE a receber Bonificação de complemento de abono de família mantêm o valor até à idade de 24 anos do jovem (se a 30 de setembro de 2019 a criança ou jovem já estivesse a receber a prestação) ou até aos 10 anos da criança (se a prestação foi requerida a partir do dia 1 de outubro de 2019) e desde que se mantenham todas as condições que deram origem à sua atribuição.

18 - Os trabalhadores que estão no nível 7, em regime de cedência, mantêm a sua categoria e enquadramento.

ANEXO II

Perfis de enquadramento

Cláusula 37.ª do AE

Assistente de projeto (Nível 2) - É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações genéricas dos objetivos a atingir, a partir de estudos gerais, anteprojetos e projetos, se ocupa fundamentalmente de: conceção, estudo e realização de planos em diversos domínios; estudo e elaboração de planos de atualização ou remodelação de sistemas; execução de trabalhos da especialidade, por recurso, designadamente, a aplicações informáticas; elaboração de propostas adaptando métodos e processos; análise, crítica e conceção de planos de execução e estudo de soluções técnicas alternativas, gerais ou parcelares; colaboração na preparação de cadernos de encargos, na organização de

processos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados; preparação de elementos para controlo de gestão; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de gestão (Nível 2) - É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: conceção ou realização de planos da gestão em geral e, em particular, nos ramos administrativo, comercial, de pessoal e de formação; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de projetos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho nas áreas da gestão; elaboração de propostas de planos de atuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico (Nível 2) - 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 técnico-comerciais aos clientes empresariais, de comercialização de serviços de valor acrescentado, 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; 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.

Auxiliar de armazém (Nível 6) - É o profissional que receciona e fornece equipamentos, ferramentas e materiais, executa os respetivos registos e controlo de entradas e saídas e cuida da sua conservação; confere, conta e arruma equipamentos, ferramentas e materiais; procede a operações simples da sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Desenhador (Nível 5) - É o profissional que realiza, eventualmente a partir de apoio de profissionais mais qualificados, no âmbito de qualquer especialidade: execução de desenhos ou esquemas parciais de conjuntos simples, de plantas, alçados, cortes e vistas com base em elementos recebidos; efetua alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor, de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de indicações e de elementos detalhados recebidos ou da interpretação de cálculos; efetua cálculos simples, medições ou levantamentos de elementos existentes; efetua, eventualmente, deslocações ao local da obra para recolha de elementos, segundo indicações recebidas; executa desenhos técnicos e de artes gráficas, esquemas e montagens de maquete gráfica e de transparências, considerando técnicas de impressão e reprodução fotográfica, a partir de informações recebidas; executa gráficos, mapas e quadros a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir, legendar e tracejar ou completar desenhos; reproduz por decalque, desenhos ou esquemas simples; tira cópias, corta e dobra e prepara processos; executa funções de montagem e composição gráfica; efetua registos, fichas e atualiza arquivos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista (Nível 6) - É o profissional que instala, conserva e substitui equipamentos, aparelhos, instalações elétricas e redes aéreas e subterrâneas de MT e BT; integrado em equipas multifuncionais, localiza e repara avarias nos equipamentos, instalações elétricas de edifícios, entradas comuns e redes aéreas e subterrâneas; liga baixadas e ramais; conserva e efetua reparações de avarias nas redes de BT e IP e monta e regula os respetivos comandos e dispositivos horários; monta, substitui, regula e liga equipamentos simples de medida e controlo; deteta, regista e participa defeitos e anomalias; preenche boletins de verificação de instalações elétricas; eventualmente efetua e regista leituras e presta assistência a clientes; recolhe dados simples sobre novos prédios e modificações nos existentes; efetua a cobrança de recibos em atraso; efetua trabalhos de natureza oficial; efetua a preparação de massa e óleos isolantes; efetua o corte ou o restabelecimento de fornecimento de energia; executa a conservação de máquinas e ferramentas; vigia equipamentos e faz manobras com seccionadores e disjuntores de MT, sob orientação de profissionais mais qualificados e atuando sob a coordenação do despacho; executa, eventualmente, trabalhos de desmatagem e limpeza de terrenos sob as linhas; lê desenhos e faz relatos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Eletricista de central (Nível 6) - É o profissional que 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 elétricos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos, sistemas de proteção e automatismos, medida, regulação, comando, controlo, sinalização e registo; 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.

Eletricista de despacho (Nível 5) - É o profissional que comanda, executa e acompanha manobras de rotina e emergência, em subestações, postos de seccionamento e transformação ou substitui os automatismos, conduzindo, controlando e atuando em satisfação das necessidades de exploração; opera o sistema de telecomando e mantém atualizado o esquema operacional de rede; dá instruções nas operações de cortes; vigia o equipamento da instalação; efetua manobras de aparelhagem e prepara painéis para trabalhos; efetua a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações e equipamentos; efetua leituras e registo de aparelhagem de medida e proteção; intervém nas consignações e desconsignações de equipamentos; lê e interpreta dados de aparelhagem de medida e proteção, registando os resultados; efetua cálculos e regista os resultados; lê e interpreta mapas, esquemas, plantas e instruções técnicas e de serviço; efetua relatórios dos trabalhos realizados; efetua os registos de incidentes de exploração de avarias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificado.

Eletricista de exploração (Nível 5) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; sob orientação do despacho, faz a condução dos equipamentos da instalação; efetua manobras de rotina e emergência, em subestações, postos de seccionamento e transformação ou substitui os automatismos, conduzindo, controlando e atuando em satisfação das necessidades de exploração; opera o sistema de telecomando e mantém atualizado o esquema operacional

de rede; efetua a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações e equipamentos; efetua trabalhos de montagem, conservação e reparação de infra-estruturas de redes, subestações, postos de transformação e de seccionamento; efetua manobras de aparelhagem e prepara painéis para trabalhos; instala, ensaia, liga, modifica, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida, contagem, controlo e proteção; realiza leituras e presta assistência a clientes; pode promover serviços de valor acrescentado junto dos clientes empresariais; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efetuados por empreiteiros e efetua contactos com proprietários de terrenos para a realização dos trabalhos; efetua vistorias periódicas em instalações, deteta anomalias e fraudes e recolhe elementos para apuramento de responsabilidades; intervém nas consignações e desconsignações de equipamentos e instalações; efetua cálculos e regista os resultados, fornecendo elementos para efeitos de orçamentação e cálculo da comparticipação dos clientes no âmbito de pedidos de fornecimento de energia (PFE's); lê e interpreta esquemas, plantas e instruções técnicas e de serviço; efetua relatórios dos trabalhos realizados; efetua os registos de incidentes de exploração de avarias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista de exploração de central (Nível 5) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de montagem, conservação, ensaios e afinações de equipamentos elétricos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos, sistemas de proteção e automatismos, medida, regulação, comando, controlo, sinalização e registo; executa trabalhos de conservação geral das instalações e equipamentos; executa relatórios informativos sobre os trabalhos realizados; lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas; deteta e repara avarias em equipamentos elétricos, eletrónicos, pneumáticos e hidráulicos, sistemas de proteção e automatismos, medida, regulação, comando, controlo, sinalização e registo; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletricista TET/MT (Nível 5) - É o profissional que executa trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos de redes e instalações de BT e MT em tensão, segundo normas e prescrições técnicas específicas; executa a verificação e controlo do estado de conservação de ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas em tensão; efetua trabalhos de ligação e corte de consumidores de MT em tensão; colabora e participa na discussão e preparação dos equipamentos e ferramentas necessários à execução do trabalho em tensão; lê e interpreta esquemas de montagem e especificações técnicas; executa leituras de aparelhagem de medida; no âmbito da sua atividade, efetua a movimentação e operação de equipamentos alternativos (geradores e transformadores móveis); efetua, no local, a preparação e controlo visual dos equipamentos e materiais tendo em conta as normas específicas; fiscaliza trabalhos executados por empreiteiros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Eletromecânico (Nível 6) - É o profissional que ao seu nível efetua trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos elétricos e mecânicos; 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 combustível 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 do parque de combustível; efetua a recolha de amostras de óleos; 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.

Eletromecânico principal (Nível 5) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efetua manobras para arranque ou paragem de grupos geradores; conduz, vigia e atua nos equipamentos da instalação para manutenção das condições de exploração em conformidade com as normas de atuação locais; lê e interpreta os dados da aparelhagem de medida e controlo, calcula e regista os resultados; efetua registos de manobras, sinalizações, incidentes e avarias e ações eventualmente realizadas; efetua ou colabora em trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaios de equipamentos eletromecânicos; efetua a desempanagem de avarias ou colabora na sua deteção; monta, ajusta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de circuitos, aparelhagem e equipamentos elétricos e mecânicos; executa trabalhos de serralharia e soldadura; orienta trabalhos de carga e descarga de equipamentos de grande porte e responsabilidade; lê e interpreta esquemas, desenhos e instruções técnicas e de serviço e elabora relatórios dos trabalhos efetuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Encarregado de central (Nível 3) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e coordena a atividade da equipa de condução no cumprimento dos programas e diretrizes superiormente definidas, instruções de serviço, normas técnicas, etc, na observância das regras de segurança e disciplina e na obtenção do melhor rendimento energético possível da instalação; orienta, executa e presta assistência à equipa de condução nos arranques dos grupos, entradas em paralelo, perturbações de marcha, paragens e disparos de grupos e instalações, ensaios sistemáticos e outras tarefas importantes da condução; pesquisa e analisa, com vista à possível resolução, as avarias mecânicas e elétricas surgidas durante o funcionamento da instalação; coordena e controla toda a informação a prestar pela equipa de condução (relatórios, mapas, diagramas, etc); colabora na realização de ensaios do equipamento da Central e auxiliares; orienta e coordena trabalhos de reparação, montagem e ensaio de equipamentos; colabora na realização de trabalhos de organização do serviço, na elaboração de instruções técnicas, na atualização de arquivos técnicos e de instruções técnicas; efetua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; assegura as ligações com o Despacho para efeitos de exploração dos grupos geradores e manobras no parque de linhas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário (Nível 6) - É o profissional que exerce funções de apoio administrativo executando nomeadamente dactilografia, ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; expede correspondência e encomendas e executa trabalhos simples relativos à área de atividade em que se integra; opera em aplicações de microinformática e sistemas de registo de documentação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (Nível 5) - É o profissional que desenvolve as ações conducentes ao estabelecimento de novos contratos de fornecimentos de energia e procede à cobrança das respetivas taxas; comercializa produtos vários no âmbito da diversificação da atividade comercial; receciona e introduz

leituras; edita e atualiza Ordens de Serviço; receciona e atualiza ficheiros de cobranças relativas a clientes agrupados e cobranças bancárias; receciona os pedidos de novos ramais e, após a elaboração do orçamento, calcula a comparticipação dos clientes, procede à respetiva cobrança e informa o sistema de que a obra deve ser iniciada; comunica ao sistema a data de conclusão da obra; efetua alterações aos contratos existentes; efetua a eliminação de contratos; efetua a faturação de energia em fornecimentos provisórios e eventuais; procede à cobrança de recibos de energia e outras cobranças; realiza as necessárias operações de caixa tendentes à regularização do seu saldo e preenche impresso de depósito; presta informações; atende e resolve reclamações do seu âmbito; calcula refaturações; prepara e distribui os itinerários de leituras; receciona os itinerários, carrega os terminais portáteis e efetua a sua descarga e transmissão ao sistema; controla a recolha e o grau de realização das leituras e analisa as ocorrências; dá seguimento a situações anómalas detectadas nas instalações e equipamentos de medida e controlo; introduz no sistema os dados necessários à atualização dos itinerários; deteta eventuais deficiências de funcionamento nos terminais portáteis de leitura e providencia a sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão financeira (Nível 5) - É o profissional que executa tarefas no âmbito da contabilidade, gestão financeira e de tesouraria, opera nos sistemas informáticos, dá cumprimento às normas legais, fiscais e regulamentos da empresa, interpreta, efetua e confere os registos contabilísticos dos documentos relativos às aquisições de bens e serviços e das operações financeiras e de tesouraria; emite faturas ou documentos equivalentes e procede ao respetivo registo contabilístico e conferência, recolhe e confere informação relativa aos compromissos da empresa e promove as ações inerentes ao seu pagamento; prepara elementos para liquidação de impostos; executa o processo administrativo de seguros; participa na elaboração de cálculos financeiros; participa na preparação de planos e orçamentos; recolhe, analisa e integra ficheiros de dados com ordens de pagamento, elementos para conciliação e apuramento de saldos em contas bancárias e de terceiros e outras operações; colabora na previsão periódica de reforços de fundos; efetua o cálculo mensal das amortizações, prepara os mapas legais e fiscais do imobilizado, elabora os livros selados, confere e valida a informação resultante da integração de outros sistemas de informação; colabora no tratamento de dados estatísticos para informação de gestão; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão administrativa (Nível 5) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; 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, atendimento e movimento dos postos médicos; 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 relativos 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; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiel de Armazém (Nível 5) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla existências e stocks mínimos e movimenta o ficheiro de armazém; controla o movimento de entradas e saídas de materiais de armazém, executando ou verificando os documentos de apoio; promove a elaboração dos inventários dos materiais; controla a recuperação de materiais e sucatas; coordena as operações de arrumação e conservação dos materiais em stock; opera com aplicações de microinformática e sistemas de informação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de instalações (Nível 5) - É o profissional que procede à fiscalização e controlo dos trabalhos de montagem e de remodelação de redes aéreas, subterrâneas e de comunicações, adjudicadas a entidades estranhas à Empresa, verificando se a execução se processa em conformidade com o caderno de encargos; estabelece contactos com entidades oficiais e particulares para a resolução de problemas relacionados com as empreitadas; requisita e controla materiais necessários à execução dos trabalhos e procede à devolução daqueles que são retirados; classifica os tipos de terreno que seja necessário remover para colocação de apoios de linhas, cabos, condutas, caixas de visita ou passagem; efetua medições dos trabalhos efetuados para pagamento a empreiteiros; elabora croquis para a atualização de plantas, mencionando os tipos de materiais instalados, aparelhagem montada e sua localização; estuda os projetos de montagem ou remodelação tendo em vista os materiais a adquirir e a requisitar para execução dos respetivos trabalhos; colabora na recolha de elementos necessários à elaboração dos processos de aquisição e permuta de propriedade, arrendamento, ocupações permanentes ou temporárias e cortes de árvores; propõe e efetua acordos com proprietários dos terrenos; colabora na recolha dos dados necessários à elaboração dos processos de licenciamento, autorização de obras e outros; acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base normas ou indicações; acompanha trabalhos relativos à gestão de autorização de passagens; programa os cortes necessários para a execução de trabalhos de montagem e conservação; averigua os danos causados a terceiros para eventuais indemnizações e definição de responsabilidades; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Mecânico de manutenção (Nível 5) - É o profissional que, no âmbito da sua atividade, executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efetua montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de motores e equipamentos mecânicos ou de viaturas; 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.

Motorista (Nível 6) - É o profissional que conduz automóveis, camiões, veículos especiais e manobra equipamentos acoplados aos veículos; zela pelo estado de limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; procede a pequenas reparações e informa do estado mecânico das viaturas em

termos de segurança; orienta ou colabora nas cargas e descargas e no acondicionamento de materiais e bagagens; preenche partes diárias, requisita combustíveis e serviços de manutenção; efetua pequenas compras, distribui volumes e transporta dinheiro ou valores.

Operador de central (Nível 5) - É o profissional que ao nível de conhecimentos exigidos, efetua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de grupos geradores e auxiliares; vigia os equipamentos da instalação, efetuando manobras de seccionamento, corte, regulação, paragem e arranque em situações normais e de emergência; efetua leituras, regista e analisa valores; efetua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos da Central e auxiliares; efetua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; 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, reclamações, comunicação de avarias e outras anomalias respeitantes ao fornecimento de energia; colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos 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 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.

Operador de sistemas de informação geográfica (Nível 5) - É o profissional qualificado apto a desenvolver atividades no âmbito das Tecnologias de Informação Geográfica e da Comunicação na recolha, preparação e introdução de dados técnicos, geográficos e descritivos num SIG (Sistema de Informação Geográfica), e a efetuar a gestão da informação e a sua disponibilização; Executa desenhos de projeto e esquemas elétricos em ambientes SIG, com base em elementos fornecidos ou levantamentos efetuados, de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; Atualiza informação cartográfica, técnica e alfanumérica; Procede ao registo das características técnicas de materiais e equipamentos; Analisa e interpreta representações cartográficas de índole temática; Opera com software de sistemas de gestão de bases de dados e com software SIG, verificando a coerência dos dados; Integra e edita dados cartográficos, estruturando e validando dados provenientes de diversas fontes e em diferentes formatos; Identifica os métodos e os procedimentos inerentes à aquisição e organização de dados geográficos; Opera equipamentos de medida e de georreferenciação.

Preparador informático (Nível 5) - É o profissional que receciona, prepara, expede, instala e testa o equipamento informático, suas interligações e software; deteta e resolve avarias e problemas de funcionamento dos mesmos ou, se necessário, solicita e acompanha a sua resolução através dos serviços especializados, funcionando como interlocutor entre estes e os utilizadores; colabora com profissionais mais qualificados; opera com equipamentos informáticos; colabora na colheita, conferência e preparação de elementos, dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Programador de trabalhos (Nível 5) - É o profissional que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, por recurso, designadamente, a aplicações informáticas visando o planeamento e a programação das

atividades, utilização de mão-de-obra e equipamento assegurando ainda, a partir dos elementos fornecidos (indicadores padrão) o controlo da qualidade de serviço ao nível do cumprimento dos prazos; prepara e dá seguimento a todas as requisições da obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e atualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras, mantém atualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efetua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionados com a sua atividade; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Quadro superior (Nível 1 - Grupo OA) - É o profissional que realiza atividades técnicas, proporcionando um suporte fundamental a outros profissionais na organização e à consecução da atividade regular da área que integra; procede à aplicação e adaptação de conhecimentos específicos num campo técnico ou científico, enquadrado em procedimentos e regras estabelecidas, tendo liberdade para equacionar as soluções a adotar com base na análise de cada situação que pode ser de média ou elevada complexidade, podendo, no entanto, os seus resultados serem sujeitos a uma revisão superior; procede ao desenvolvimento e controlo de atividades; participa, colaborando ou elaborando, em estudos e projetos; contribui para a definição de procedimentos operacionais; adapta métodos e processos de trabalho e presta assessoria a órgãos de direção ou outras hierarquias; coordena projetos; orienta, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior e/ou do mesmo nível de carreira.

Quadro superior sénior (Nível 1 - Grupo OB) - É o profissional que assegura a orientação de processos ou sistemas complexos e de grande variedade, requerendo um domínio profundo e especializado de uma área de conhecimento técnico ou científico, sustentado por uma experiência substancial e detendo visão sobre um campo transversal da organização, atuando com autonomia e tomando decisões com enquadramento por objetivos e orientações gerais; coordena ou participa na elaboração de estudos, projetos e pareceres que requerem elevado grau de qualificação técnica; desenvolve técnicas de suporte à tomada de decisão; concebe ou adapta sistemas, métodos e processos de trabalho; contribui para a conceção e implementação de políticas e planos de atuação geral, sistemas ou tecnologias e presta assessoria aos órgãos de decisão e diretivos na organização; desenvolve trabalhos de pesquisa ou investigação; orienta, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior e/ou do mesmo nível de carreira.

Serralheiro mecânico (Nível 6) - É o profissional que, ao seu nível, executa montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores, conjuntos mecânicos e auxiliares; executa, retifica e repara peças em torno mecânico ou outros, sem grandes exigências de acabamentos e de tolerâncias; faz trabalhos diversos à bancada ou utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatos dos trabalhos efetuados e executa croquis; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; efetua traçagens; lubrifica máquinas ou equipamentos das instalações, veículos e ferramentas, de acordo com um plano ou esquema de lubrificação; refaz níveis e muda óleos e massas lubrificantes nos períodos recomendados; vigia temperaturas de chumaceiras, rolamentos e outras máquinas e equipamentos lubrificados e comunica

anomalias verificadas; executa trabalhos de conservação dos pontos de lubrificação e do equipamento de lubrificação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (Nível 5) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efetua montagem, desmontagem e reparação de equipamentos mecânicos ou de viaturas; 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; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxiacetileno, utilizando técnicas adequadas à posição e aos materiais a soldar, com eventual controlo de temperatura, obedecendo a normas internacionais de qualidade; recupera peças através de enchimento por fusão e microfusão; executa, repara, recupera e retifica peças, com exigência de acabamento e tolerância apertadas, em torno mecânico e outras máquinas-ferramentas; utiliza ferramentas de medida de grande precisão; verifica o alinhamento e faz correção do torno; prepara as ferramentas de corte, consoante os materiais e peças a trabalhar; lê e interpreta desenhos de fabrico, montagem, instruções técnicas e croquis e efetua traçagens; elabora relatórios dos trabalhos efetuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico auxiliar de prevenção e segurança (Nível 5) - É o profissional que colabora em propostas de solução a fim de eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho; recolhe amostras de poeiras e realiza as respetivas análises; mede e calcula caudais de ventilação e gases tóxicos; verifica e monta equipamento de proteção individual e coletivo; colabora em sessões de esclarecimento e formação sobre segurança no trabalho, elabora diagramas, desenhos, gráficos, filmes e dispositivos; elabora relatórios e comunicações sobre estatísticas de acidentes, dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico comercial (Nível 4) - É o profissional executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efetua o controlo e manutenção dos roteiros de leitura; controla as atividades de leitura e cobranças; controla a faturação, analisa e soluciona anomalias; executa faturações; controla a execução dos cortes por falta de pagamento; controla as atividades de Ordens de Serviço e PFE's; controla as atividades de encerramento de caixas e respetiva quitação documental; controla a atividade de faturação de clientes empresariais, autarquias e organismos e gere o processo da iluminação pública; desenvolve ações conducentes à liquidação das dívidas dos clientes especiais; controla a contratação, realizando eventuais correções e efetua a contratação de clientes especiais; analisa as alterações a contratos existentes; controla a liquidação; prepara acordos prévios para liquidação de faturas, apresenta propostas de cobrança duvidosa; analisa e soluciona reclamações ou informa para posterior resolução; presta e suscita esclarecimentos; executa atividades próprias do atendimento: orçamento, contratação, leitura, faturação e cobrança; quando necessário, procede ao controlo das receitas, balanço e fecho diário de caixa; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de condução de central (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; ao nível de conhecimentos exigidos, efetua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de grupos geradores e auxiliares; condiciona o equipamento

elétrico e mecânico dos grupos geradores e auxiliares; vigia os equipamentos dos grupos geradores e auxiliares, efetuando leituras, registando e analisando valores; efetua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos grupos geradores e auxiliares; efetua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela ação; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da Central; participa nas ações de formação de futuros Operadores de Central; 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; sob orientação superior, procede à emissão de Requisições de Obra; elabora, quando solicitado, documento com as medidas de consignação adequadas à execução de pequenos trabalhos, pelas equipas de intervenção rápida; colabora, quando solicitado, com a Área de Formação e de Segurança e Higiene do Trabalho, quer participando em ações de formação onde os seus conhecimentos sejam necessários, quer participando na identificação e correção de situações anómalas no âmbito da Segurança e Higiene no Trabalho; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de condução de central e supervisão de rede (Nível 4) - Profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira, efetua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de grupos geradores e auxiliares em modo local e à distância; vigia os equipamentos dos grupos geradores e auxiliares e parques de linhas, executa repartição de cargas previstas atuando direta ou indiretamente sobre os equipamentos da rede e Centrais, efetuando leituras, registando e analisando valores; efetua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos de grupos geradores e auxiliares e parques de linhas; coordena e executa manobras em caso de pedido de indisponibilidade ou alteração de configuração da rede, intervindo direta ou indiretamente na consignação/desconsignação do equipamento da rede e Centrais; pesquisa e analisa as avarias na MT/BT e estabelece a ordem de reparação, controlando e coordenando a sua resolução através de pessoal qualificado; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamento da Central; colabora em ações de conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais; participa nas ações de formação de futuros operadores de central; regista todas as ocorrências na rede, comunicando-as aos serviços interessados; elabora relatórios diários de avarias e produção; lê e interpreta códigos de manobras e normas de exploração, assim como esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização; atende reclamações de Clientes por avaria na rede, providenciando a sua reparação recorrendo a pessoal qualificado; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; no âmbito de qualquer especialidade do desenho, participa na execução planos relativos a anteprojetos e projetos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações gerais ou desenhos de definição ou de conceção; elabora e

executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas estabelecendo a arquitetura da obra a imprimir; elabora e executa modelos de impressos e desenhos de representações gráficas, esquemáticas e outras, efetuando a composição e montagem; efetua e interpreta cálculos e medições; estuda projetos, memórias descritivas e cadernos de encargos com vista a determinar quantidades e custos dos materiais e mão-de-obra necessários à execução de uma obra ou partes de obra; calcula valores, organiza e elabora orçamentos ou autos de medição; efetua levantamentos, esboços e recolhe a descrição de elementos; participa no estudo de soluções técnicas para execução ou alteração de desenhos de conceção, de planos gerais e de detalhe, no âmbito de uma ou mais especialidades; estuda e elabora desenhos de definição de conjunto ou de pormenor, a partir da análise de elementos recebidos ou recolhidos, considerando elementos a empregar, implantação ou outros pormenores, normas, regulamentos e técnicas das especialidades; colabora em estudos de projeto, pormenorizando ou desenvolvendo desenhos ou esquemas a partir de elementos sumários ou de desenhos de conceção; deteta dificuldades de execução nos elementos recebidos ou recolhidos, estudando as soluções a adotar e introduzindo as modificações adequadas; estuda, ensaia e propõe a implementação de novos métodos de representação de trabalhos na sua forma técnica, estética e gráfica, tendo em vista os meios de comunicação e informação a produzir; efetua ou participa na realização de trabalhos nas atividades de comunicação e informação; coordena e controla trabalhos no âmbito da sua atividade, prestando apoio técnico nas fases de execução ou estudo; procede ao levantamento de elementos para o estudo, elaboração ou alteração de planos ou correção de desenhos de projeto; interpreta desenhos e esquemas de fornecedores; colabora na implementação em obra de elementos de projeto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos; no desempenho da função utiliza aplicações informáticas apropriadas e dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de despacho (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, programa e coordena as manobras a efetuar na rede, colabora com a hierarquia na receção de intervenções e transmissão de ordens; conduz, vigia e atua direta ou indiretamente sobre as condições de exploração das instalações da rede de modo a garantir o cumprimento da exploração e o normal fornecimento de energia; coordena a ação de Operadores de Central e outro pessoal qualificado na localização de avarias e execução de manobras; coordena manobras em caso de pedido de indisponibilidade ou alteração de esquemas da rede, intervindo direta ou indiretamente nas consignações/desconsignações do equipamento da rede e Centrais; regista todas as ocorrências na rede, comunicando-as aos serviços interessados; elabora relatórios diários de avarias e de produção; executa repartição de cargas previstas, atuando direta ou indiretamente sobre o equipamento da rede, executa consultas e gráficos para determinação de perdas e rendimentos; realiza e interpreta códigos de manobras e normas de exploração; realiza, interpreta e atualiza esquemas da rede, com conhecimentos dos equipamentos das instalações; coordena e acompanha a ação dos piquetes, coordena a consignação de equipamentos, avisando os consumidores e o órgão de Relações Públicas da Empresa; atende

reclamações por avarias, providenciando a sua reparação através do piquete; executa outros serviços compatíveis; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico eletromecânico (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede à inventariação e atualização de operações de conservação e sua periodicidade e presta apoio no controlo da sua execução; elabora preparações de trabalho para conservação emitindo a respetiva documentação e elaborando as estimativas de custo; elabora ou participa na preparação e programação dos trabalhos de conservação a incluir periodicamente nos planos de indisponibilidade; orienta e apoia a condução dos grupos, seus auxiliares e instalações comuns a grupos; coordena as manobras necessárias ao funcionamento e isolamento dos grupos; orienta e/ou coordena e executa ações de desempanagem e ensaios de equipamentos; efetua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; efetua estudos e análises dos desvios entre a programação e a execução e no estabelecimento de normas de condução; prepara elementos das instruções técnicas dos equipamentos para elaboração de normas de funcionamento e de conservação; elabora a preparação e pedidos de consignação para conservação; colabora nos estudos e análise de desvios entre a programação e os resultados; colabora na inventariação e atualização de programas de operações de conservação e presta apoio no controle da sua execução; orienta e executa trabalhos de conservação nas oficinas de apoio; colabora na elaboração de especificações técnicas para aquisição de equipamentos, acessórios e sobressalentes na sua receção e controle qualitativo; elabora relatórios descritivos de apreciação técnica referentes a ações de conservação e exploração; elabora relatórios dos trabalhos efetuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efetua, coordena e orienta trabalhos de montagem, conservação e reparação de infra-estruturas de redes e dos equipamentos e circuitos elétricos de centrais e subestações; pesquisa, coordena, orienta e efetua a reparação de avarias em circuitos elétricos, aparelhagem de comando, de medida e de registo, sistemas de telecomunicações e proteções de controlo local e remoto; estuda e propõe medidas a tomar em relação às mesmas; utiliza aparelhagem elétrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e atualiza esquemas; procede ao estudo da instalação de equipamentos e de circuitos elétricos; estuda e propõe modificações nos circuitos e equipamentos, e colabora no planeamento das atividades das instalações; colabora, acompanha e fiscaliza trabalhos de montagem ou conservação efetuados por empreiteiros e efetua contactos com proprietários de terrenos para a realização dos trabalhos; coordena, orienta e realiza ensaios e afinações em equipamentos e circuitos elétricos; efetua a condução em toda a rede de transporte e distribuição, analisando esquemas da rede e interpretando dados de aparelhagem de medida e registo; verifica a existência de condições para a realização de manobras procedendo às mesmas, e assegura consignações; elabora relatórios dos trabalhos realizados e ocorrências verificadas; orienta profissionais de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua

responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; ocupa-se da programação de trabalhos de montagem, ensaios e verificação de equipamentos ou instalações; verifica esquemas de princípio e de montagem dos equipamentos ou instalações; colabora na análise de propostas de fornecimento e montagem; estuda e interpreta documentação técnica e elabora pareceres ou propostas de trabalho; elabora relatórios de ocorrências e de progresso das obras; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento ou instalações; verifica e controla a qualidade e quantidade dos materiais empregues, nos termos previstos nos Cadernos de Encargos, especificações técnicas e normas em vigor; zela pela aplicação das normas de segurança relativas às montagens e à utilização de máquinas e ferramentas e pelo cumprimento das cláusulas contratuais; manuseia equipamentos de medida e controlo; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; propõe alterações de projetos; elabora relatórios sobre os trabalhos efetuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos e andamento dos trabalhos; participa nos autos de receção provisória e definitiva das instalações; executa outras tarefas compatíveis com a sua formação e grau de conhecimentos.

Técnico de gestão administrativa (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena, orienta, controla e executa atividades administrativas, de gestão de pessoal, de processos de aquisição de materiais e mercadorias e de gestão de stocks; analisa desenhos de aparelhagem, equipamentos, catálogos, normas, especificações e instruções técnicas de funcionamento com vista à aquisição de materiais e peças de reserva; aprecia propostas; participa com técnicos mais qualificados no estudo da aquisição de sobressalentes; implementa novos métodos ou processos introduzidos nas diversas atividades; acompanha e desenvolve as ações necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; assessoria a hierarquia em matéria da sua competência; organiza processos de índole administrativa fazendo as respetivas diligências junto dos organismos competentes; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; participa no controlo de gestão; opera com minicomputadores e terminais, dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão de central e rede (Nível 4) - Profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira, conduz e vigia equipamentos de Centrais e Redes; efetua arranques e paragens à distância de Grupos Geradores; executa manobras de seccionamento, corte e regulação em situação normal ou de emergência.

Executa repartição de cargas previstas atuando direta ou indiretamente sobre os equipamentos da Central e Rede, efetuando leituras, registando e analisando valores; efetua manobras de consignação e desconsignação dos grupos geradores e auxiliares e parques de linhas; coordena e executa manobras em caso de pedido de indisponibilidade ou alteração de configuração da rede, intervindo direta ou indiretamente na consignação/desconsignação do equipamento da Rede e Centrais. Pesquisa e analisa as avarias na MT/BT e estabelece a ordem de reparação, controlando e coordenando a sua resolução. Regista todas as ocorrências na rede, comunicando-as aos serviços interessados; elabora relatórios diários de avarias e

produção; lê e interpreta códigos de manobras e normas de exploração, assim como esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização; atende reclamações de Clientes por avaria na rede, providenciando a sua reparação recorrendo a pessoal qualificado; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão financeira (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e controla atividades de contabilidade, gestão financeira e de tesouraria; zela pelo cumprimento dos prazos de contratos e pelo cumprimento das obrigações legais e fiscais; confere, regista e prepara a emissão de títulos e avisos de pagamento; elabora cálculos, colabora na recolha e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; realiza, no quadro das orientações estabelecidas, a gestão dos recursos financeiros, elabora previsões de tesouraria para movimentação de fundos e garante a provisão dos recursos financeiros; prepara documentação contabilística e participa nos processos de fecho de contas; analisa e confere os registos contabilísticos, coordena o processo administrativo de seguros; estuda e analisa legislação de natureza fiscal e propõe a sua aplicabilidade, promove contactos junto de entidades e organismos; compila e trata dados estatísticos para informação de gestão; presta colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de informática (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; concebe e desenvolve na linguagem ou linguagens mais convenientes os programas ou conjunto de programas componentes de cada aplicação; procede a testes para verificar a validade dos programas, introduz alterações e apresenta os resultados sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros previamente determinados; elabora e organiza os manuais do utilizador e de operação; colabora com profissionais mais qualificados e com utilizadores na fase de desenvolvimento da aplicação, na conceção e definição dos documentos e/ou ecrans de entrada e saída, podendo coordenar trabalhos de análise ao nível do desenvolvimento ou manutenção de aplicações; receciona, prepara, expede, instala e testa o equipamento informático, suas interligações e software; apoia os utilizadores, no âmbito da sua competência, na deteção e resolução de problemas de funcionamento do equipamento e software instalado; opera com equipamento informático; conduz sessões de formação, no âmbito da informática, recolhendo e preparando os elementos necessários.

Técnico de instalações elétricas de central (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma 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.

Técnico de manutenção mecânica (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa ou eventualmente orienta trabalhos da 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.

Técnico de máquinas especiais (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena e orienta a atividade de profissionais e de equipas na sua área de atuação; executa, retifica, repara e recupera peças mecânicas de precisão, com exigências rigorosas de acabamento e tolerâncias, utilizando máquinas de retificar e instrumentos e ferramentas de mecânica/soldadura de precisão; controla as medidas e graus de acabamentos de peças, calcula engrenagens, ângulos cónicos e planos; interpreta desenhos e croquis cotados; efetua as respetivas traçagens; elabora relatórios e croquis cotados dos trabalhos efetuados; executa e afia ferramentas de corte e retificação das mós das máquinas de retificar; verifica periodicamente o alinhamento das máquinas-ferramentas e efetua a sua correção; executa trabalhos de soldadura, incluindo tubagens de circuitos de alta pressão, em todas as posições e nas mais variadas situações de espaço, em atmosfera de gases inertes ou por eletroarco, utilizando técnicas adequadas aos materiais e equipamentos a soldar e sua posição, efetuando controlo de temperatura e sujeitos às normas internacionais de qualidade comportando eventual exame radiográfico; efetua enchimentos para recuperação de peças nos mais diversos metais e ligas utilizando técnicas e aparelhagens de fusão e microfusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem de tubagens, estruturas e equipamentos; executa outros trabalhos de mecânica geral; lê e interpreta

instruções de soldadura; efetua relatórios de trabalhos efetuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de prevenção e segurança (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; realiza, participa ou colabora no estudo das condições de higiene e segurança no trabalho; procede ou colabora na identificação e análise dos riscos e estuda, propõe ou colabora na aplicação de medidas para as eliminar ou proteger; procede ao estudo dos acidentes de trabalho e realiza ou colabora em inquéritos aos mesmos; elabora estatísticas de sinistralidade; prepara e faz monitorização ou colabora em ações de formação e de sensibilização em segurança; colabora no acolhimento do pessoal admitido ou em período de adaptação; realiza ou colabora em auditorias de segurança e nas visitas de inspeção das condições de higiene e da segurança dos locais de trabalho; colabora nos processos de compra dos equipamentos, ferramentas e materiais de proteção e segurança (individual, coletiva e das instalações) e na sua atribuição; acompanha e participa na realização da manutenção e ensaios periódicos dos equipamentos, ferramentas e materiais de proteção e segurança; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de despacho (Nível 3) - É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior, no âmbito da sua área de atividade, de controlo, gestão, operação e supervisão das instalações que constituem os Sistemas Elétricos, coordena, orienta e controla, direta ou indiretamente a atividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, atuam na condução de Centros Produtores e em instalações das redes de transporte e de distribuição; atua de acordo com os padrões e critérios de planeamento e exploração da Rede de Transporte e de Distribuição que visam garantir a continuidade e qualidade de serviço e adequadas condições de fiabilidade e segurança da rede, de acordo com os Regulamentos do Setor, Manuais de Procedimentos, orientações gerais de natureza estratégica e de indicadores padrão de custos e de qualidade de serviço; procede ao estudo que caracterize e oriente a atuação e a realização de manobras dos elementos de rede, tanto em situação de exploração normal como em situação perturbada e ao melhor aproveitamento dos recursos disponíveis; atua de acordo com os procedimentos e práticas de Gestão, da Prevenção e da Segurança, no âmbito da sua atuação, identificando situações que potencialmente comprometam a segurança no desempenho das atividades nos Sistemas Elétricos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de exploração (Nível 3) - É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior, no âmbito da sua área de atividade, coordena, orienta e controla a atividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, atuam na condução de centrais e em instalações das redes de transporte e de distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; com base em orientações gerais de natureza estratégica e indicadores padrão de custos e qualidade de serviço, 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 instalações, equipamentos e trabalhos; estuda o

melhor aproveitamento dos recursos disponíveis; inventaria, atualiza, prepara e programa ações de conservação e sua periodicidade, dá apoio no controle da sua execução e estima os respetivos custos; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; opera a coordenação de equipas de trabalhadores de nível de qualificação inferior e dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de fiscalização (Nível 3) - É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior, no âmbito da sua área de atividade desempenha todas as funções definidas no nível de qualificação anterior, e executa outras tarefas compatíveis com a sua formação e grau de conhecimentos, bem como de acompanhamento e coordenação, quando disso for expressamente encarregado, de atividades de profissionais e de equipas internas e externas que, nos vários domínios do âmbito da sua área de atividade, atuam na área de projetos e obras em centrais e em instalações das redes de transporte e de distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; com base em orientações gerais de natureza estratégica e indicadores padrão de qualidade, garantindo sempre as condições de segurança de todos os envolvidos, e dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de gestão (Nível 3) - É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior, nas áreas comercial e técnico-administrativa (gestão financeira, tesouraria, contabilidade, recursos humanos, estatística, formação, fiscalização, etc.) coordena, orienta e controla a atividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, atuam nos serviços de apoio à gestão e a clientes, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de manutenção mecânica (Nível 3) - É o profissional que, ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior, na área da manutenção e oficinas, coordena, orienta e controla a atividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, atuam em instalações dos centros de produção; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico principal de projeto (Nível 3) - É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior, no âmbito da sua área de atividade desempenha todas as funções definidas no nível de qualificação anterior, e executa outras tarefas compatíveis com a sua formação e grau de conhecimentos, bem como de acompanhamento e coordenação, quando disso for expressamente encarregado, de atividades de profissionais e de equipas internas e externas que, nos vários domínios do âmbito da sua área de atividade, atuam na área de projetos e obras em centrais e em instalações das redes de transporte e de distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços

e empreitadas; com base em orientações gerais de natureza estratégica e indicadores padrão de qualidade, garantindo sempre as condições de segurança de todos os envolvidos, e dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de TET/MT (Nível 4) - É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena, sob a orientação de profissionais mais qualificados, ações de programação TET, preparando e atualizando quadros de programação; recolhe elementos para a preparação dos TET; prepara e planifica a execução do trabalho, mediante cálculos através dos elementos recolhidos, com observância das Fichas Técnicas e Modos Operatórios; orienta e coordena a equipa durante a execução do trabalho, zelando pelo cumprimento das normas e regras estabelecidas; elabora relatórios e mapas dos trabalhos efetuados com apreciações técnicas; lê e interpreta desenhos e esquemas e executa croquis; efetua contactos com o Despacho para a execução dos trabalhos e obtenção e concretização do REE; efetua contactos com proprietários de terrenos para a realização dos trabalhos; procede ao controlo da utilização e conservação dos materiais e ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas em tensão; colabora em ações de formação de eletricistas nas técnicas de TET; orienta profissionais de qualificação inferior e dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Telefonista (Nível 6) - É o profissional que realiza comunicações telefónicas; localiza os destinatários das chamadas; fornece, dentro do seu âmbito, informações a funcionários e a estranhos à Empresa; executa o registo de chamadas e telegramas; executa a transmissão de recados e mensagens; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ANEXO III

Estrutura dos níveis de qualificação

Cláusula 37.^a do AE

Nível 6: Profissionais semiquualificados (especializados)

Eletricista de Central
Eletromecânico
Serralheiro Mecânico
Eletricista
Auxiliar de Armazém
Escriturário
Telefonista
Motorista

Nível 5: Profissionais qualificados

Eletricista de Exploração de Central
Operador de Central
Eletromecânico Principal
Mecânico de Manutenção

Programador de Trabalhos
Serralheiro Mecânico Principal
Eletricista de Despacho
Eletricista de Exploração
Eletricista TET/MT
Fiel de Armazém
Fiscal de Instalações
Preparador Informático
Técnico Auxiliar de Prevenção e Segurança
Escriturário Comercial
Escriturário de Gestão Administrativa
Escriturário de Gestão Financeira

Nível 4: Profissionais altamente qualificados

Técnico de Condução de Central
Técnico de Despacho
Técnico de Instalações Elétricas de Central
Técnico de Manutenção Mecânica
Técnico Eletromecânico
Técnico de Máquinas Especiais
Técnico de Gestão de Central e Rede
Técnico de Condução de Central e Supervisão de Rede
Técnico de Exploração
Técnico de TET/MT
Técnico Comercial
Técnico Desenhador
Técnico de Fiscalização
Técnico de Gestão Administrativa
Técnico de Gestão Financeira
Técnico de Informática
Técnico de Prevenção e Segurança

Nível 3: Profissionais altamente qualificados

Encarregado de Central
Técnico Principal de Manutenção Mecânica
Técnico Principal de Despacho
Técnico Principal de Exploração
Técnico Principal de Gestão

Técnico Principal de Projeto

Técnico Principal de Desenho

Nível 2: Quadros médios

Assistente de Projeto

Assistente Técnico

Assistente de Gestão

Nível 1: Quadros superiores

GRUPO OA

Quadro Superior

GRUPO OB

Quadro Superior Sénior

ANEXO IV

Linhas de carreira

Artigo 6.º, do Anexo I

As funções que integram cada linha de carreira são as seguintes:

CÓDIGO E NÍVEL	DESIGNAÇÃO PROFISSIONAL	LINHAS DE CARREIRA	
		INFERIOR	SUPERIOR
016	AUXILIAR DE ARMAZÉM	-	095
026	ELECTRICISTA	-	055
			065
			075
036	ELECTROMECHANICO	-	085
046	ESCRITURÁRIO	-	025
			035
056	MOTORISTA	-	-
066	SERRALHEIRO MECÂNICO	-	115
			145
076	TELEFONISTA	-	-
086	ELECTRICISTA DE CENTRAL	-	165
015	ESCRITURÁRIO COMERCIAL	-	014
025	ESCRITURÁRIO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	046	054
035	ESCRITURÁRIO DE GESTÃO FINANCEIRA	046	064
045	DESENHADOR	-	024
055	ELECTRICISTA DE DESPACHO	026	124
065	ELECTRICISTA DE EXPLORAÇÃO	026	034
075	ELECTRICISTA TET/MT	026	104
085	ELECTROMECHANICO PRINCIPAL	036	154
095	FIEL DE ARMAZÉM	016	054
105	FISCAL DE INSTALAÇÕES	-	044
115	MECHANICO DE MANUTENÇÃO	066	144
125	PREPARADOR INFORMÁTICO	-	074
135	PROGRAMADOR DE TRABALHOS	-	-
145	SERRALHEIRO MECÂNICO PRINCIPAL	066	164
155	TÉCNICO AUXILIAR DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA	-	084
165	ELECTRICISTA DE EXPLORAÇÃO DE CENTRAL	086	134

175	OPERADOR DE CENTRAL	-	114 013 184
185	OPERADOR DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO GEOGRÁFICA	-	-
014	TÉCNICO COMERCIAL	015	033
024	TÉCNICO DESENHADOR	045	053
034	TÉCNICO DE EXPLORAÇÃO	065	023
044	TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO	105	054
054	TÉCNICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	025 095	033
064	TÉCNICO DE GESTÃO FINANCEIRA	035	033
074	TÉCNICO DE INFORMÁTICA	125	033
084	TÉCNICO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA	155	-
104	TÉCNICO DE TET/MT	075	-
114	TÉCNICO DE CONDUÇÃO DE CENTRAL	175	013
124	TÉCNICO DE DESPACHO	055	073
134	TÉCNICO DE INSTALAÇÕES ELÉCTRICAS DE CENTRAL	165	032
144	TÉCNICO DE MANUTENÇÃO MECÂNICA	115	043
154	TÉCNICO ELECTROMECHANICO	085	032
164	TÉCNICO DE MÁQUINAS ESPECIAIS	145	-
174	TÉCNICO DE GESTÃO DE CENTRAL E REDE	- *	013
184	TÉCNICO DE CONDUÇÃO DE CENTRAL E SUPERVISÃO DE REDE	175	013
013	ENCARREGADO DE CENTRAL	114 175 174 184	032
023	TÉCNICO PRINCIPAL DE EXPLORAÇÃO	034 124	032
033	TÉCNICO PRINCIPAL DE GESTÃO	014 054 064 074	012
043	TÉCNICO PRINCIPAL DE MANUTENÇÃO MECÂNICA	144	032

053	TÉCNICO PRINCIPAL DE PROJETO	024	022
063	TÉCNICO PRINCIPAL DE FISCALIZAÇÃO	044	-
073	TÉCNICO PRINCIPAL DE DESPACHO	124	
012	ASSISTENTE DE GESTÃO	033	-
022	ASSISTENTE DE PROJECTO	053	-
		033	
032	ASSISTENTE TÉCNICO	134	-
		154	
		013	
		023	
		043	
011	QUADRO SUPERIOR	-	021
021	QUADRO SUPERIOR SÉNIOR	011	-

* Perfil detido pelo trabalhador imediatamente antes do enquadramento em Técnico de Gestão de central e Rede.

ANEXO V

Chefias

Cláusula 16.^a

Artigo 1.º

Cargos de Chefia

Entende-se por cargo de chefia o exercício de funções em comissão de serviço na qualidade de diretor geral, diretor, diretor de área, diretor adjunto, chefe de departamento, chefe de gabinete e coordenador de grupo de atividade, ou outros que venham a ser criados pela empresa.

Artigo 2.º

Deveres da Chefia

1 - Gestão operacional:

- Desenvolver o Plano de Atividade da estrutura, incorporando metas e objetivos alinhados com a direção estratégica da empresa;
- Garantir que as operações da estrutura atendem às expectativas dos seus Clientes internos e externos;
- Supervisionar o funcionamento eficiente e eficaz do dia-a-dia da estrutura;

- d) Supervisionar a correta utilização dos recursos materiais e patrimoniais afetos à estrutura e promover a sua otimização;
- e) Preparar propostas para aprovação superior;
- f) Desenhar procedimentos para implementar as políticas organizacionais, avaliar as políticas e processos da estrutura e recomendar melhorias quando necessário;
- g) Fornecer apoio técnico e emitir pareceres no âmbito da sua atuação;
- h) Identificar e assegurar o cumprimento de todos os requisitos legais e regulamentares aplicáveis.

2 - Gestão financeira:

- a) Coordenar a preparação do orçamento da estrutura;
- b) Administrar os fundos da estrutura de acordo com o orçamento aprovado e monitorizar o seu cumprimento numa base regular;
- c) Aprovar as despesas da estrutura no âmbito da competência delegada;
- d) Garantir que a estrutura se encontra em conformidade com a legislação e regulamentação fiscal aplicável;
- e) Disponibilizar a justificação dos desvios orçamentais da estrutura;
- f) Participar em ações de Investimento no âmbito das suas áreas de competência.

3 - Gestão dos Recursos Humanos:

- a) Supervisionar a implementação das políticas, procedimentos e práticas de Recursos Humanos referentes aos trabalhadores da estrutura;
- b) Determinar as necessidades de pessoal para a gestão organizacional e cumprimento do Plano de Atividades da estrutura;
- c) Apoiar o processo de recrutamento e seleção de trabalhadores da estrutura;
- d) Assegurar o levantamento de necessidades de formação do Plano de Formação da estrutura e efetuar a respetiva proposta;
- e) Garantir a correta aplicação do Sistema de Avaliação de Desempenho na estrutura, promovendo a melhoria da performance global dos trabalhadores a ela afetos;
- f) Promover um ambiente de trabalho positivo, saudável e seguro, em conformidade com a legislação e regulamentação aplicável.

4 - Comunicação interna e relação institucional:

- a) Garantir os mecanismos necessários à articulação da estrutura com as outras unidades organizacionais;
- b) Identificar, avaliar e informar superiormente acerca de problemas internos e externos que possam afetar a Organização;
- c) Representar a estrutura junto de Entidades e Parceiros externos, quando nomeadas para o efeito;
- d) Monitorizar a relação com as autoridades legais e entidades regulamentares responsáveis pela regulação e supervisão das atividades desenvolvidas no âmbito da estrutura.

5 - Sistema de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança:

- a) Colaborar na identificação dos meios necessários à concretização dos objetivos do SGQAS;
- b) Incentivar e motivar os trabalhadores para a importância do SGQAS, de forma a promover a sistematização interna, o controlo dos processos, a organização documental, a eficácia na execução das tarefas e a redução dos custos de falhas e potenciar a satisfação dos Clientes;
- c) Promover o cumprimento das políticas, procedimentos e práticas de Gestão da Prevenção, Segurança, Saúde, Qualidade e Ambiente, no âmbito da sua atuação, identificando situações que potencialmente comprometam a segurança e saúde dos trabalhadores, implementando ações de melhoria e colaborando na identificação dos meios necessários à concretização dos objetivos da empresa incentivando e motivando todos os Trabalhadores.

Artigo 3.º

Substituição

1 - Os cargos de chefia podem ser exercidos em regime de substituição, nos casos de ausência ou de impedimento a que se refere o artigo seguinte, desde que devidamente autorizado pela respetiva chefia hierárquica.

2 - O trabalhador substituto tem direito a receber o adicional de chefia e remuneração por isenção de horário atribuídas pelo exercício do cargo do substituído, sempre proporcional ao tempo efetivo de substituição.

3 - Caso o trabalhador substituto receba alguma das remunerações identificadas no número anterior, receberá a diferença.

4 - Nos casos em que a chefia é substituída por dois trabalhadores os valores devidos são divididos pelos dois.

Artigo 4.º

Ausência

1 - Entende-se por ausência o período de tempo em que o titular do cargo de chefia se encontre no período de gozo de férias, formação autorizada pela empresa, incapacidade resultante de doença ou acidente de trabalho, ausência por altura do casamento e licença parental ou por qualquer outro impedimento do exercício das funções de chefia.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Comissão Executiva pode deliberar outros fundamentos que justificam o período de ausência do titular do cargo de chefia.

Artigo 5.º

Início e término da Substituição

A substituição tem início na data em que o trabalhador substituto aceita por escrito a substituição e termina quando o próprio confirma a tomada de conhecimento do fim desta.

Artigo 6.º

Cessação da Substituição

1 - A substituição cessa:

- a) Na data em que o titular regresse ao exercício das suas funções;
- b) A qualquer momento, por decisão da Comissão Executiva;
- c) Pelo presente regulamento, a substituição é interrompida pelos períodos de ausência ao serviço do trabalhador substituto.

ANEXO VI

Retribuição do trabalho / Tabela salarial

Cláusula 38.ª do AE

1 - A tabela de bases de remuneração é a seguinte:

Níveis		6	5	4	3	2	
RB anterior	RB	Valor (€)	GRAUS				
5	1	769,00	1				
6	2	817,00	2				
7	3	866,00	3	1			
8	4	921,00	4	2			
9	5	976,00	5	3			
10	6	1 035,00	6	4			
11	7	1 100,00	7	5	1		
12	8	1 168,00	8	6	2		
13	9	1 240,00	9	7	3	1	
14	10	1 316,00		8	4	2	
15	11	1 395,00		9	5	3	1
16	12	1 482,00			6	4	2
17	13	1 573,00			7	5	3
18	14	1 669,00			8	6	4
19	15	1 773,00			9	7	5
20	16	1 883,00				8	6
21	17	1 997,00				9	7
22	18	2 118,00					8
23	19	2 250,00					9
Nível		1					

Grupo		OA	OB
Letra	Valor (€)	GRAUS	
A	1 395,00	1	
B	1 482,00	2	
C	1 573,00	3	
D	1 669,00	4	
E	1 773,00	5	
F	1 883,00	6	
G	1 997,00	7	
H	2 118,00	8	
I	2 250,00	9	
J	2 390,00	10	
K	2 535,00	11	
L	2 691,00	12	1
M	2 856,00	13	2
N	3 031,00	14	3
O	3 219,00	15	4
P	3 417,00		5
Q	3 627,00		6

2 - Remuneração por antiguidade:

- O valor da remuneração por antiguidade, reportado ao horário a tempo inteiro, é calculado na base de uma anuidade cujo valor é de um por cento da Base de Remuneração 9;
- As anuidades passarão a vencer-se apenas no primeiro dia do ano civil;
- A antiguidade de cada trabalhador representará o número de anos de serviço que venha a completar em cada ano que se inicia;
- O montante da remuneração por antiguidade resultará da multiplicação da antiguidade pelo valor da anuidade.

3 - Remuneração por turnos:

- A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e tem os seguintes valores:
 - . regime de três e dois turnos com folgas rotativas: 25% da remuneração normal mensal do trabalhador;
 - . regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo: 12,5% da remuneração normal do trabalhador;

. regime de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo: 7,5% da remuneração normal mensal do trabalhador.

4 - O subsídio mensal de turnos só é devido enquanto os trabalhadores praticam efetivamente este regime de trabalho, salvo:

- a) Em caso de doença, o trabalhador de turnos continuará a receber o respetivo subsídio, como se estivesse efetivamente ao serviço; se a doença se prolongar para além de 6 meses a empresa poderá fazer funcionar o esquema previsto no AE;
- b) Os trabalhadores que, em regime de turnos, asseguram o funcionamento duma instalação, mantêm o direito ao respetivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço ou em que essa instalação se encontre temporariamente fora de serviço;
- c) O subsídio de turnos é devido durante o mês de férias, subsídio de férias e subsídio de natal.

5 - Remuneração por disponibilidade:

- a) A remuneração por situação de disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:
 - Disponibilidade imediata: 25% da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade;
 - Disponibilidade de alerta: 15% de remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade.
- b) O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

6 - Remuneração normal:

- a) A situação salarial de cada trabalhador é definida pela sua remuneração normal;
- b) A remuneração normal corresponde à adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade;
- c) A remuneração base corresponde à Base de Remuneração atribuída a cada trabalhador;
- d) A remuneração por antiguidade corresponde ao produto do número de anos de serviço pelo valor da anuidade em vigor.

7 - Remunerações remanescentes

- a) A eventual remuneração remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora o seja em rubrica separada.
Consideram-se remunerações remanescentes, entre outras, as prestações anteriormente atribuídas sob a forma de adendas ou de adicionais, independentemente da sua natureza, do seu montante ou da forma da sua atribuição;
- b) Sempre que houver progressões automáticas ou aumento global das remunerações diretas ou indiretas, deverá recorrer-se à remuneração remanescente, quando exista, garantindo-se, no entanto, um mínimo de 50% do aumento correspondente, com exceção dos trabalhadores que

tenham prestado serviço de turnos, relativamente aos quais serão garantidas percentagens diferentes nos termos seguintes:

- . 60% do aumento correspondente para os trabalhadores com mais de quinze anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos;
- . 75% do aumento correspondente para os trabalhadores com mais de vinte anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos;
- . 90% do aumento correspondente para os trabalhadores com mais de vinte e cinco anos, seguidos ou interpolados, em regime de turnos.

- c) O aumento voluntário individual da remuneração do trabalhador por antecipação de promoção, reclassificação ou qualquer outro motivo, não fica sujeito à limitação das percentagens previstas na alínea b), quanto à absorção da remuneração remanescente;
- d) Da aplicação da regra prevista na alínea c) não pode resultar para o trabalhador uma remuneração global inferior à que receberia pela regra da absorção progressiva prevista na alínea b), caso não se tivesse verificado o aumento voluntário individual da remuneração do trabalhador;
- e) Os trabalhadores que tenham prestado serviço em regime de turnos durante 25 anos seguidos ou 30 interpolados, quando cessar aquele regime, mantêm como remuneração, a título definitivo, 50% do respetivo subsídio.

8 - Remuneração remanescente de isenção de horário (IHT):

A eventual remuneração remanescente de isenção de horário, nos casos em que exista, será processada a cada trabalhador nessa situação por um período máximo de 36 meses após a saída do regime de isenção de horário de trabalho, conforme definido no n.º 11 da cláusula 17.^a deste AE:

- a) No dia de cessação de regime de isenção de horário de trabalho, o valor recebido como Isenção de Horário passa a ser recebido como Remuneração remanescente de isenção de IHT;
- b) Durante o período de vigência da remuneração remanescente de isenção de horário, sempre que houver progressões automáticas ou aumento global das remunerações diretas ou indiretas, deverá recorrer-se à remuneração remanescente, quando exista, garantindo-se, no entanto, um mínimo de 50% do aumento correspondente;
- c) Passados o tempo de vigência previsto no n.º 11 da cláusula 17.^a do presente AE, a remuneração remanescente de IHT deixa de ser processada.

9 - O valor do Subsídio de alimentação é de dez euros em 2020.

10 - O Prémio de assiduidade é pago mensalmente pelo valor correspondente a 2% da remuneração normal, e pago um 13.º prémio (50% relativo a cada semestre) aos trabalhadores que tenham recebido a totalidade dos meses de cada semestre.

Este prémio visa premiar os trabalhadores sem ausências durante cada mês, à exceção das faltas motivadas por:

- a) Falecimento do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto e parente do primeiro grau de 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) Assuntos inadiáveis, até quatro horas mensais;
- f) Doação de sangue, até quatro horas mensais;
- g) Serviço como bombeiro voluntário;
- h) Doença profissional;
- i) Faltas por parentalidade, nos termos da legislação em vigor.

11 - Compensação TET:

A compensação TET é abonada aos trabalhadores com enquadramentos em perfis TET/MT e em exercício efetivo de funções TET/MT, nas seguintes condições, por cada dia de exercício efetivo da atividade TET/MT:

- a) Trabalhadores do nível 5 a compensação é de € 6;
- b) Trabalhadores do nível 4 a compensação é de € 7.

ANEXO VII

Regimes especiais de trabalho

Secção I

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 e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3 - Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador.

4 - O regime de turnos apresenta as seguintes modalidades:

- 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;
- Regime de dois turnos com folgas rotativas - quando a rotação de horário de trabalho obriga a rotação cíclica do dia de descanso semanal, mas permite um período de repouso diário fixo de, pelo menos, seis horas;

- Regime de três turnos com folgas fixas - quando a rotação de horários em três turnos não afeta o dia de descanso semanal, que é fixo;
- Regime de dois turnos com folgas fixas - quando a rotação de horários em dois turnos não afeta o dia de descanso semanal, que é fixo.

Artigo 2.º

Regime

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 turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, ouvidas as estruturas sindicais 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 e depois de prestar serviço em nova escala. Se o trabalhador não beneficiar dos referidos períodos de 32 horas, as horas de serviço efetivamente prestadas no período de 32 horas 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 - 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 sua passagem ao horário normal ou a passagem de regime de três a dois turnos, perde o direito ao subsídio de turno que anteriormente auferia, continuando no entanto a recebê-lo até ao mesmo ser absorvido por futuros aumentos de retribuição, cessando também o acréscimo por excesso de horário de trabalho nos casos em que ele exista.

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 e com autorização prévia do chefe de turno.

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.

Artigo 4.º

Reconversão de trabalhadores sujeitos ao regime de turnos

1 - Aos trabalhadores com mais de doze anos seguidos ou quinze interpolados em regime de turnos ao serviço da empresa, esta obriga-se, quando solicitada pelo trabalhador, a atribuir-lhe, logo que possível, outras funções de categoria não inferior, com horário normal diurno.

2 - O trabalhador que for dado como inapto, por razões médicas, para o trabalho em regime de turnos, passará imediatamente ao regime normal de trabalho, desde que existam funções compatíveis com a sua categoria e especialização que lhe possam ser atribuídas. As situações de alteração de categoria devem obedecer ao disposto na cláusula 14.^a, alínea d) deste AE.

3 - Da decisão da Medicina do Trabalho que se pronuncie acerca da reconversão do trabalhador, pode este interpor recurso para a Empresa, que promoverá a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar, sendo os respetivos honorários de conta da parte cuja posição não seja confirmada.

4 - Se os postos de trabalho disponíveis propostos ao trabalhador, nos termos do disposto no n.º 1, envolverem mudança de local de trabalho e o trabalhador a não aceitar, competir-lhe-á optar pela continuação em regime de turnos, se razões médicas o não impedirem, no posto de trabalho que vinha ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutro local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

5 - Os trabalhadores que laborem em regime de turnos e deixem de pertencer ao respetivo quadro nos termos dos números anteriores, perdem o direito ao respetivo subsídio, continuando, no entanto, a recebê-lo até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de retribuição nos termos previstos no Anexo VI deste AE.

6 - O trabalhador que passe a regime normal de trabalho por motivo de doença poderá voltar a trabalhar em turnos, desde que o solicite e tenha parecer favorável da Medicina do Trabalho.

Artigo 5.º

Troca de Folgas

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 superiores hierárquicos respetivos.

Secção II

Trabalho em regime de horário flexível

Artigo 6.º

Âmbito e Vigência

1 - O Regime de Horário Flexível é aplicável a todos os trabalhadores, excetuando os trabalhadores em Regime de Trabalho por Turnos, trabalhadores com funções de atendimento ao público e casos particulares, a identificar individualmente, em que se verifique a conveniência para a empresa da prática de um horário fixo, mantendo-se nestes casos o horário normal em vigor na empresa.

2 - A atribuição de Horário Flexível efetuar-se-á individualmente mediante solicitação para o efeito pelos trabalhadores interessados e autorizada pelo diretor.

Artigo 7.º

Regime

Entende-se por Horário Flexível o horário que embora implicando a presença do trabalhador durante um número de horas previamente estabelecido - 37,5 horas semanais - permite que o trabalhador organize o seu tempo de trabalho diário, respeitando os condicionalismos estabelecidos.

Artigo 8.º

Períodos de trabalho

1 - O Horário Flexível caracteriza-se pela existência em cada dia da semana, de 2.^a a 6.^a feira, de dois períodos fixos ou de permanência obrigatória e 3 períodos de flutuação.

2 - Os períodos fixos ou obrigatórios são:

- Das 10H00 às 12H00 - 2H00;
- Das 14H30 às 16H00 - 1H30.

3 - Os períodos flexíveis ou de flutuação, são:

- Das 08H00 às 10H00 - 2H00;
- Das 12H00 às 14H30 - 2H00;
- Das 16H00 às 18H30 - 2H30.

4 - O período compreendido entre às 12:30 e às 14:30 é o período destinado ao almoço, que deverá incluir obrigatoriamente um intervalo para refeição com duração não inferior a 30 minutos.

5 - Quando não for registada saída para almoço, é deduzido automaticamente um período de uma hora.

Artigo 9.º

Condições a observar

1 - A prática do horário flexível não poderá prejudicar o normal funcionamento dos serviços da empresa, devendo por esse facto estar garantido em cada estrutura o normal funcionamento das 8:30 às 12:30 e das 13:30 às 17:00. Compete às hierarquias a organização dos tempos de permanência dos trabalhadores de forma a assegurar o funcionamento durante o período mencionado, bem como a garantia de que o regime de horário flexível não implicará um tempo de trabalho imposto ou solicitado pela empresa superior à média de 37,5 horas/semana no período de um mês.

2 - Aos trabalhadores com horário flexível não será considerado trabalho suplementar efetuado no período compreendido entre às 8:00 e às 18:30 em dias úteis. Em relação ao trabalho suplementar efetuado para além do período mencionado, aplicar-se-ão as regras em vigor na empresa.

Artigo 10.º

Compensação

1 - O horário de trabalho semanal é de 37,5 horas, sendo o período fixo ou obrigatório de 17,5 horas semanais e de 3,5 horas diárias.

2 - O trabalhador é livre de organizar os seus períodos flexíveis, atendida a necessidade de articular as tarefas a realizar com a equipa em que está integrado ou outros serviços.

3 - Cada dia completo de ausência (férias, feriados, faltas e dispensas) equivale para efeitos de processamento ao cômputo de 7 horas e 30 minutos no tempo semanal. O tempo correspondente aos dias completos de ausência não é passível de compensação horária.

4 - Aos trabalhadores que por motivo de serviço sejam obrigados a ausentar-se do local de trabalho, e não lhes seja possível o registo automático da de presença, ser-lhes-á considerado como tempo de trabalho diário 7 horas e 30 minutos.

5 - Os saldos negativos e positivos semanais são registados e contabilizados no final do mês a que respeitam.

6 - A empresa mantém um registo constante de saldos de horas do trabalhador.

7 - Sempre que no final do mês se verificar um saldo negativo múltiplo de 7,5 horas será feito o desconto dos respetivos dias no vencimento do trabalhador.

8 - O trabalhador nunca poderá ter um saldo positivo superior a 30 horas. Na eventualidade de se verificar saldos positivos adicionais nesta premissa, os mesmos não serão registados como acréscimo ao saldo de horas ou ao vencimento.

Secção III

Disponibilidades

Artigo 11.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 imediata quando o trabalhador tem de permanecer em local fixado pela empresa, junto da ou na instalação sempre que se encontre no seu período de disponibilidade, para que atenda ou ocorra à instalação imediatamente.

3 - 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 12.º

Condições a observar

1 - A empresa definirá para cada tipo de instalação quais as funções que deverão ficar sujeitas a regime de disponibilidade, bem como o respetivo tipo 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.

4 - A intervenção efetivamente prestada e o tempo de viagem serão pagos como trabalho suplementar nos termos do AE.

5 - A empresa assegurará ou pagará custo de transporte utilizado pelo trabalhador nas deslocações impostas pela disponibilidade de alerta.

ANEXO VIII

Regulamento de segurança e saúde no trabalho

Cláusula 69.^a

Serviço de prevenção e segurança

Artigo 1.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, cumprimento integralmente a Lei n.º 102/2009 em vigor, ou outra que a venha a substituir.

2 - Os serviços de Prevenção e Segurança têm, designadamente, as seguintes atribuições:

- a) Promover e coordenar, no âmbito da segurança e saúde no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da Empresa, nomeadamente os relativos à

segurança e higiene 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 higiene 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 higiene e na prevenção e combate de incêndios;
- g) Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança 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 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 II

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST)

Artigo 2.º

Representantes dos trabalhadores

1 - Os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos de acordo com a lei e com o disposto nos números seguintes.

2 - Nas empresas com instalações geograficamente dispersas, os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos por estabelecimento, entendendo-se este como um agrupamento de instalações integradas numa mesma unidade da estrutura orgânica da empresa.

3 - Os representantes dos trabalhadores para a SST dispõem para o exercício das suas funções do crédito de horas previsto na lei, referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4 - Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos trabalhadores para a SST podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de 2,5 horas por mês, para preparar as reuniões das comissões ou subcomissões de segurança.

5 - Os créditos de horas atribuídos, nos termos deste artigo, aos representantes dos trabalhadores para a SST são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

6 - Os representantes dos trabalhadores para a SST gozam, enquanto tal, das garantias consignadas na lei e no ACT.

7 - Os representantes dos trabalhadores para a SST não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa de confidencialidade.

8 - O dever de confidencialidade previsto no número anterior mantém-se após a cessação do mandato.

CAPÍTULO III

Comissões e subcomissões de segurança

Artigo 3.º

Constituição

1 - Ao nível de empresa é constituída uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho.

2 - A comissão de segurança da empresa é paritária e integra os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

3 - Nas empresas com instalações geograficamente dispersas podem ser instituídas subcomissões de segurança por estabelecimento, na aceção prevista no número 2 do artigo 6.º

4 - A criação das subcomissões de segurança é da competência das comissões de segurança.

5 - As subcomissões de segurança são paritárias e integram os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

6 - Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas a comissão e subcomissões de segurança podem ser assessorados ou recorrer à colaboração de técnicos da empresa ou, para assuntos específicos, de entidades externas.

Artigo 4.º

Funcionamento

1 - A comissão de segurança da empresa reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

2 - As subcomissões de segurança reúnem, pelo menos, uma vez por trimestre.

3 - Das reuniões das comissões e subcomissões de segurança é elaborada ata que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

4 - São considerados para todos os efeitos como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores e assessores em reuniões da comissão e subcomissões de segurança, incluindo as respetivas deslocações.

Artigo 5.º

Sugestões e reclamações

Os trabalhadores, diretamente ou por intermédio dos seus representantes para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho têm o direito de apresentar à Empresa sugestões ou reclamações referentes a esta matéria.

Artigo 6.º

Atribuições

1 - São atribuições da comissão e subcomissões de segurança, designadamente:

- a) Elaborar as normas do seu funcionamento;
- b) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projetos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho, no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- c) Apreciar e prestar informação sobre projetos de normas gerais e específicas de segurança e saúde no trabalho;
- d) Recomendar ações tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Propor ações visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- f) Dar parecer sobre os relatórios das atividades no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;

- h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e coletivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e saúde no trabalho e dar-lhes seguimento;
- j) Analisar os relatórios de acidentes de trabalho;
- k) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de atuação;
- l) Propor o estudo das condições de trabalho no domínio da segurança e saúde no trabalho das funções que no seu entender mereçam um tratamento específico.

2 - As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas sobre novos procedimentos de segurança antes de serem postos em prática, ou logo que possível em caso de aplicação urgente dos mesmos, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO IV

Normas e equipamento de segurança

Artigo 7.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 8.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 9.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 10.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 11.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 12.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 13.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 higiene no trabalho.

ANEXO IX

Regulamento disciplinar

Cláusula 29.^a e 64.^a

Artigo 1.º

Conceito de infração

1 - Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, 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.

Artigo 5.º

Princípios gerais processo disciplinar

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 quinze 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) do artigo 7.º, 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 dos artigos 496.º e 497.º do Código do Processo Civil e as referidas nos artigos 131.º e 133.º 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 dez 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) Exoneração de cargo de chefia com perda das respetivas remunerações variáveis e sem direito a conservar as mesmas a título de remuneração remanescente;
- i) 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 aspeto, 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), h) e i), 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 processo individual do trabalhador.

ANEXO X

Cláusula 34.^a

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 termo 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.

3 - Na programação da deslocação deve, sempre que possível, ser evitada a utilização de dias de descanso ou feriados.

Artigo 3.º

Competência para autorização

A competência para autorização das deslocações para o exterior é definida no Regulamento de Execução Orçamental em vigor na empresa.

Artigo 4.º

Tipos de deslocações

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 para pernoitar.

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 pela Comissão Executiva.

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 pela Comissão Executiva.

CAPÍTULO II

Despesas de deslocação

Artigo 9.º

Noção de Ajudas 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 durante a deslocação cuja despesa foi suportado pela empresa.

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 abonadas ajudas de custo nas deslocações para percursos 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 são revistos anualmente, nos termos do n.º 2 da cláusula 2.ª deste AE.

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, pela Comissão Executiva.

3 - Os trabalhadores que tenham de 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 os valores da ajuda de custo diária, constantes na seguinte tabela:

Valor da ajuda de custo diária - Nacionais

Almoço	€ 16,50
Jantar	€ 18,50
Alojamento	€ 35,00

Valor da ajuda de custo diária - Estrangeiro

Almoço	€ 37,23
Jantar	€ 32,23
Alojamento	€ 74,46

Almoço	Período: 13H às 14H
Jantar	Período: 19H às 21H

Artigo 12.º

Processamento de Ajudas de Custo

1 - A ajuda de custo só pode ser adiantada e processada após a respetiva aprovação pela chefia.

2 - O reembolso das despesas só será feito com a apresentação dos comprovativos.

3 - Finda a deslocação, o Boletim de Ajudas de Custo é confirmado pelo trabalhador, aprovado pela chefia e enviado para processamento.

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

Transporte

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 em vigor na empresa;
- 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 excecionais, os quais terão sempre de obter autorização prévia, conforme regras em vigor na empresa.

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, desde que previamente autorizado, 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 um 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 constante das tabelas de ajudas de custo.

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.

Artigo 16.º

Subsídio de mobilidade

É atribuído um subsídio de mobilidade nas deslocações por períodos iguais ou superiores a quatro dias. O valor diário é de € 15,00 (quinze euros) nas deslocações nacionais e de € 7,00 (sete euros) nas deslocações internacionais. O referido subsídio será pago pela totalidade de dias em deslocação.

ANEXO XI

Complementos dos benefícios da Segurança Social

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

A EDA complementa os benefícios concedidos pelas Instituições de Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1 - A empresa atribui complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice e subsídio por morte.

2 - A empresa não complementa pensões que sejam objeto de penalizações por parte das IOP.

3 - A empresa contribui para um fundo de Pensões de contribuição Definida.

4 - A empresa complementa os seguintes benefícios imediatos: subsídio de doença e abono de família.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e prazo de garantia

1 - Têm direito aos complementos assegurados pela empresa neste anexo:

a) Artigo 2.º, n.º 1 - trabalhadores do quadro do pessoal permanente admitidos até 31 de dezembro de 2002;

b) Artigo 2.º, n.º 2 - trabalhadores do quadro do pessoal permanente admitidos após 31 de dezembro de 2002;

c) Artigo 2.º, n.º 3 - trabalhadores do quadro do pessoal permanente.

2 - A atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime oficial de segurança social.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

Secção I

Complemento da pensão por invalidez

Artigo 4.º

Reconhecimento da situação de invalidez

Compete às instituições oficiais de segurança social o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 5.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 - O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a Empresa tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.

2 - O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pelas instituições oficiais de segurança social.

3 - O complemento é pago catorze vezes por ano, sendo uma em cada mês do ano civil, uma pelo Natal e outra em junho, a título de 14.º mês.

Artigo 6.º

Cálculo e limites do complemento atribuído pelas empresas

1 - O complemento da pensão por invalidez atribuído pela Empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_i = (R \times p) - P_i$$

sempre que $(R \times p)$ for maior que (P_i) e em que:

C_i - representa o valor do complemento da pensão por invalidez atribuído pela Empresa;

R - Representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;

p - Representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida nos números 3 e 4 deste artigo;

P_i - Representa o valor da pensão por invalidez concedida pelas instituições oficiais de segurança social.

2 - Se o valor de P_i for inferior ao que resultaria da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro, será este o aplicável para efeito de cálculo do valor do complemento da pensão por invalidez a atribuir pela Empresa.

3 - A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez (R) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:

R_{b+1} - remuneração base correspondente à BR imediatamente superior;

R_a - remuneração por antiguidade;

R_t - remunerações de chefia, subsídio de turnos, remanescente de subsídio de turnos e remanescente de remuneração de chefia;

R_r - remanescente da remuneração normal mensal que esteja a receber.

4 - A percentagem (p) referida no número 1 deste artigo e a antiguidade (n) contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

$p = 50\%$ Para n até 10 anos

$p = [50 + (n - 10) \times 1,5] \%$ Para n de 10 anos a 30 anos

$p = 80 \%$ Para n de mais de 30 anos

5 - Para efeitos de determinação da percentagem prevista no número anterior, cada ano de serviço, além dos dez iniciais, prestado em regime de turnos, contará a dobrar, nos termos seguintes:

$p = 50 \%$ Para n até 10 anos

$p = [50 + (n-10) \times 3] \%$ Para n de 10 a 20 anos

$p = 80 \%$ Para n maior que 20 anos

Artigo 7.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (n) referida nos números 3 e 4 do artigo anterior faz-se no dia um de janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

- a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado à EDA ou outras entidades ou serviços que nela se fusionaram, foram ou vierem a ser integrados ou transferidos, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Artigo 8.º

Limite do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez não pode exceder 80% da remuneração ilíquida efetivamente percebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 14.º.

Artigo 9.º

Princípio geral de atualização do complemento da pensão por invalidez

1 - O complemento da pensão por invalidez será recalculado, para efeito de atualização, sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da Empresa.

2 - O recálculo só será efetuado após a entrega do comprovativo do valor atualizado da pensão paga pelas instituições de segurança social.

Artigo 10.º

Regras para o cálculo da atualização do complemento da pensão por invalidez

1 - Para efeitos da atualização do complemento da pensão por invalidez atribuídos pela Empresa, considera-se que o valor total recebido pelo pensionista ($C+P$) se decompõe em três parcelas, (X), (Y) e (Z) que têm em cada momento em que se verifique alteração da remuneração normal referida no artigo 9.º os valores (X_1) (Y_1) e (Z_1), em que:

$$X_1 = R b_1 \times p$$

$$Y_1 = R a_1 \times p$$

$$Z_1 = (Rt_1 + Rt_1) \times p$$

2 - Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (x_2) de tal maneira que:

$$x_2 = Rb_2 \times p \text{ em que:}$$

$$Rb_2 = Rb_1 + D R_b$$

sendo ($D R_b$) o acréscimo da remuneração base igual ou mais próxima do valor (Rb_1).

3 - Havendo alteração da remuneração por antiguidade, a parcela representada por (Y_1) varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor (Y_2).

4 - A parcela (Z_1), quando exista, será indefinidamente mantida com o seu valor constante

5 - Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de (X), (Y) e (Z), conforme as regras dos números anteriores.

Artigo 11.º

Princípio geral de recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito de Empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por (P_i) ser maior que (Rxp), na fórmula do número 1 do artigo 6.º para o efeito da atribuição do complemento, procedendo-se ao recálculo, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 12.º

Regras para o recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento

1 - Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão (Rxp) no mês anterior à passagem a essa situação

e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da remuneração normal, seguindo as mesmas regras do artigo 10.º e considerando a mesma decomposição.

2 - Logo que haja alteração que tome a expressão (Rxp) maior que (P_i), começa a ser atribuído o respetivo complemento (C_i), conforme o previsto no artigo 6.º e seguintes.

3 - Ainda que no primeiro recálculo e em alguns seguintes se verifique que não há motivo para atribuir complemento, os resultados obtidos devem ser mantidos até ser atribuído um complemento uma vez que cada recálculo deve basear-se no anterior.

Artigo 13.º

Correção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pela Segurança Social

Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pelas instituições oficiais de segurança social, o complemento atribuído pela Empresa será diminuído de quantia igual a aumento verificado, de modo a que o total recebido pelo trabalhador ($C_i + P_i$) se mantenha invariável

Artigo 14.º

Pensão mínima

A empresa atribui aos pensionistas por invalidez, um complemento tal, que adicionado à pensão concedida pelas instituições oficiais de segurança social, perfaça no mínimo, uma pensão igual a 65% da mais baixa retribuição base da tabela salarial da Empresa.

Secção II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 15.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1 - O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinge a idade para o efeito prevista pelas instituições oficiais de segurança social.

2 - O disposto na presente secção é aplicável à pensão de velhice antecipada por carreira muito longa e Pensão de velhice antecipada pelo regime de flexibilização da idade, conforme previsto nos regimes de segurança social, não se aplicando a qualquer regime que implique penalizações no valor final da pensão.

Artigo 16.º

Limite de permanência ao serviço

1 - A permanência ao serviço da Empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer às instituições oficiais de segurança social, a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que se encontra estipulada legalmente.

2 - No interesse da gestão da Empresa, o Conselho de Administração poderá autorizar a permanência do trabalhador ao serviço, para além da data limite referida no número anterior, se o trabalhador, ao atingir a idade de acesso à reforma por velhice, não tiver ainda 30 anos de antiguidade, mas, neste caso, essa permanência não pode nunca ultrapassar o fim do 1.º trimestre do ano em que o trabalhador atinja 30 anos de antiguidade ou último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data.

Artigo 17.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1 - O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do artigo 15.º e dele pretenda fazer uso, deverá do facto dar conhecimento à Empresa na data da apresentação do respetivo requerimento às instituições oficiais de segurança social.

2 - Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço na hipótese referida no n.º 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 18.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 - O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia um do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua atividade na Empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pelas instituições oficiais de segurança social.

2 - Ao pagamento do complemento de pensão de reforma por velhice é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º.

Artigo 19.º

Cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice e sua atualização

1 - O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído pela Empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 6.º a 13.º, em que:

C_i - é substituído por (C_v) que representa o valor do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído pela Empresa; e

P_i - é substituído por (P_v) que representa o valor da pensão de reforma por velhice concedida pelas instituições oficiais de segurança social.

Se o valor de P_v for inferior ao que resultaria da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro, será este o aplicável para efeito de cálculo do valor do complemento da pensão por velhice a atribuir pela Empresa.

Artigo 20.º

Pensão mínima

A pensão mínima de reforma por velhice determina-se de acordo com o estabelecido no artigo 14.º.

Secção IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 21.º

Beneficiários do complemento do subsídio por morte

1 - Os familiares dos trabalhadores do quadro de pessoal permanente e dos pensionistas, por invalidez e por velhice, têm direito a receber, por morte destes, um complemento ao subsídio por morte concedido pelas instituições oficiais de previdência.

2 - Não têm direito à percepção do complemento os familiares dos trabalhadores que se encontrem no gozo de licença sem retribuição.

Artigo 22.º

Atribuição do complemento

1 - O direito ao complemento defere-se, em concreto, nos termos dos artigos 97.º e seguintes do Decreto n.º 45266, de 23 de setembro de 1963.

2 - Se o direito à percepção do complemento recair sobre indivíduos menores, ou com outros incapazes, observar-se-á o disposto no artigo 104.º do diploma referido no número anterior.

Artigo 23.º

Montante e Cálculo do complemento do subsídio por morte

1 - Em caso de falecimento do trabalhador, o montante do complemento será igual a seis vezes o valor da retribuição do mês anterior ao da morte, integrado pelo valor ilíquido dos seguintes abonos:

- Remuneração base;
- Remuneração por antiguidade;
- Remuneração por regime de trabalho e/ou outros subsídios e acréscimos a que o trabalhador tenha direito;
- Remanescente de qualquer retribuição que o trabalhador esteja a receber no momento do falecimento.

2 - Em caso de falecimento de pensionista, o montante do complemento será igual a seis vezes o valor do complemento da pensão de reforma, no mês anterior ao da morte.

Artigo 24.º

Processo de pagamento

1 - O pagamento de quantias devidas efetuar-se-á a requerimento dos interessados, cujas petições deverão ser acompanhadas dos documentos comprovativos do óbito e dos demais fatores condicionantes do seu direito.

2 - As petições dos interessados deverão ser dirigidas à empresa e encaminhadas para a Gestão de Recursos Humanos.

3 - Os elementos de facto referidos na petição, justificando o direito à percepção do complemento, deverão ser confirmados pelo serviço processador.

CAPÍTULO II

Pré-reforma

Artigo 25.º

Pré-reforma - razões de gestão

1 - A empresa pode, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores a sua passagem à situação de pré-reforma, desde que reúnam os requisitos legais exigidos para o efeito.

2 - A pré-reforma prevista no número anterior só pode tornar-se efetiva mediante acordo escrito com o trabalhador, nos termos legais.

Artigo 26.º

Obrigação de requerer a reforma por velhice

1 - Os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de segurança social a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade para o efeito prevista na respetiva legislação.

2 - A Empresa interrompe o pagamento da retribuição ao trabalhador que não cumpra a obrigação imposta, no prazo fixados no número anterior.

Artigo 27.º

Passagem à situação de invalidez

1 - Os trabalhadores que durante o período de pré-reforma se tenham tornado inválidos, deverão requerer às instituições oficiais de segurança social a passagem à situação de invalidez.

2 - Os trabalhadores que nas circunstâncias referidas no número anterior passem à situação de invalidez deverão, do facto, dar imediato conhecimento à Empresa.

Artigo 28.º

Regime dos trabalhadores em situação de pré-reforma

1 - O montante da prestação de pré-reforma, com respeito pelos limites legais, são acordados entre as partes e é paga 14 vezes por ano.

2 - Cessa, para todos os efeitos, a contagem de antiguidade do trabalhador nomeadamente tempo de serviço, e evolução ou progressão na carreira.

3 - A Empresa obriga-se, durante o período de pré-reforma, a processar e dar destino legal aos descontos e impostos a que o trabalhador se encontre sujeito.

4 - Os trabalhadores em situação de pré-reforma não poderão ser promovidos nem, em qualquer circunstância, reassumir o trabalho na Empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

5 - A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no n.º 1 deste artigo, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos artigos 26.º e 27.º do presente anexo.

CAPÍTULO III

Fundo Contribuição definida

Artigo 29.º

Beneficiários

- 1 - Trabalhadores do quadro permanente admitidos a partir de 1 de janeiro de 2003.
- 2 - Será igualmente considerado Beneficiário qualquer pessoa com direito a um benefício por morte do Participante.

Artigo 30.º

Contribuições

- 1 - A empresa contribui com uma “Contribuição Base” de 1% do valor pensionável.
- 2 - O trabalhador pode contribuir com uma “Contribuição Voluntária” com uma percentagem entre 1% e 5%.
- 3 - Se o trabalhador contribuir voluntariamente e tiver avaliação de desempenho igual ou superior a Bom, a empresa contribui com uma “Contribuição de incentivo” de metade do valor da sua contribuição com máximo de 2%.

Artigo 31.º

Salário Pensionável

O salário pensionável é a soma do salário base mensal com uma parcela composta por isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e subsídio de chefia, cujo somatório tem como limite 25% do salário base. Para este efeito são considerados por ano 14 salários pensionáveis.

Artigo 32.º

Acesso ao valor do Fundo

- 1 - O trabalhador pode ter acesso às contribuições da empresa em caso de reforma por velhice, invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, ou morte. Neste último caso o benefício será pago aos beneficiários.
- 2 - Poderá ter acesso às suas contribuições, para além das situações descritas anteriormente, por incapacidade permanente para o trabalho, ou desemprego de longa duração ou ainda doença grave.

Artigo 33.º

Idade Normal de Reforma

A idade de reforma por velhice é a legalmente definida pela Segurança Social.

Artigo 34.º

Invalidez Total e Permanente

Um Trabalhador será considerado em estado de invalidez total e permanente, se for reconhecido como tal pela Segurança Social.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

Secção I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 35.º

Complemento de subsídio de doença

1 - A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do permanente e eventual, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pelas instituições oficiais de previdência.

2 - A situação de doença deve ser participada à Empresa, salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

Artigo 36.º

Subsídio de doença

1 - No primeiro mês de ausência por doença é processado um subsídio de doença correspondente a 35% da remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela Empresa (remunerações fixas que sejam de manter durante o período de doença);

2 - O trabalhador é obrigado a entregar os comprovativos dos valores recebidos das IOP para cálculo do complemento de subsídio de doença, conforme artigo seguinte.

3 - Após o primeiro comprovativo de subsídio de doença é processado o complemento de acordo com a fórmula do artigo seguinte.

4 - Na falta de entrega do comprovativos é anulado o subsídio de doença e/ou suspensos os pagamentos dos complementos de subsídios de doença.

Artigo 37.º

Cálculo do complemento atribuído pela Empresa

1 - O complemento do subsídio de doença é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_d = R_1 - S_d$$

Em que:

C_d - representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 - representa a remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela Empresa (remunerações fixas que sejam de manter durante o período de doença);

S_d - representa o subsídio na doença concedido pelas IOP.

2 - O trabalhador que ao longo do ano tenha estado com baixa que confira subsídio de doença pago pelas IOP, receberá a título de subsídio de férias e de Natal, os respetivos complementos calculados pela mesma fórmula dos números anteriores.

3 - Nas ausências por motivo de doença por períodos iguais ou inferiores a três dias, atendendo que as IOP não participam estas situações, o subsídio de doença corresponde sempre a 100%, estando a sua atribuição dependente de apresentação de prova documental médica.

Artigo 38.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1 - O complemento do subsídio na doença é processado mensalmente, perante a entrega por parte do trabalhador do comprovativo do valor recebido das IOP.

2 - O pagamento do complemento é suspenso sempre que não seja recebido o comprovativo a entregar pelo trabalhador.

3 - O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que as IOP fazem cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspeção médica promovida pela Empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspeção médica não confirme a doença, independentemente de continuar a ser tratado pelo médico das IOP.

4 - No caso da inspeção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.

5 - A junta médica referida no número anterior terá de ser requerida no prazo máximo de três dias a partir do conhecimento do resultado da inspeção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da receção do requerimento do trabalhador.

6 - O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da Empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, caso contrário.

Secção II

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Artigo 39.º

Adiantamento de subsídio por acidente de trabalho

1 - A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do permanente e eventual, durante o período de ausência por acidente de trabalho, um adiantamento de subsídio acidente de trabalho.

2 - A situação de acidente deve ser participada à Empresa, logo após a ocorrência, em simultâneo com a participação à seguradora.

Artigo 40.º

Cálculo do adiantamento atribuído pela Empresa

1 - O adiantamento é calculado pela seguinte fórmula:

$$A = R_1$$

Em que:

A - valor do adiantamento;

R_1 - representa a remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela Empresa (Remuneração base, diuturnidades, remunerações adicionais, subsídio de turnos, isenção de horário, remunerações remanescentes).

2 - O trabalhador que ao longo do ano tenha estado ausente por acidente de trabalho, receberá o subsídio de férias e de Natal.

Artigo 41.º

Início da atribuição, pagamento e duração do adiantamento

1 - O adiantamento é processado mensalmente.

2 - O adiantamento cessa com a comunicação de alta por parte da seguradora.

Artigo 42.º

Acerto subsídio de acidente de trabalho

No fim do período de ausência, quando os cheques da seguradora são recebidos na empresa, e sempre que este valor for superior aos valores adiantados em processamento, a diferença é entregue ao trabalhador.

Secção II

Complemento de abono de família

Artigo 43.º

Conceito

O complemento de abono de família é atribuído mensalmente, com o objetivo de compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens.

Artigo 44.º

Condições de atribuição

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento de abono de família nas seguintes condições:

1 - Todos os dependentes até aos 16 anos.

2 - A partir dos 16 anos de idade só têm direito se estiverem a estudar e a frequentar os níveis de ensino a seguir indicados:

- a) Até aos 18 anos, se estiverem matriculados no ensino básico, em curso equivalente ou de nível subsequente, ou se frequentarem estágio de fim de curso indispensável à obtenção do respetivo diploma*;
- b) Até aos 21 anos, se estiverem matriculados no ensino secundário, curso equivalente ou de nível subsequente, ou se frequentarem estágio curricular indispensável à obtenção do respetivo diploma*;
- c) Até aos 24 anos, se estiverem matriculados no ensino superior, ou curso equivalente, ou se frequentarem estágio curricular indispensável à obtenção do respetivo diploma*;
- d) Até aos 24 anos, tratando-se de crianças ou jovens portadores de deficiência com direito a prestações por deficiência. Caso se encontrem a estudar no nível de ensino superior, ou curso equivalente ou a frequentar estágio curricular indispensável à obtenção de diploma, beneficiam de alargamento até 3 anos.

Estes limites etários são:

. Igualmente, aplicáveis às situações de frequência de cursos de formação profissional, sendo o nível do curso determinado em função do grau de habilitação exigido para o respetivo ingresso

. Alargados até 3 anos sempre que, mediante declaração médica, se verifique que os titulares sofrem de doença ou foram vítimas de acidente que impossibilite o normal aproveitamento escolar.

Artigo 45.º

Prova Escolar

Para os jovens com idades entre os 16 e os 24 anos é obrigatório efetuar a prova escolar durante o mês de outubro.

Artigo 46.º

Período de concessão

O direito ao complemento de abono de família tem início a partir:

- a) do mês seguinte àquele em que se verificou o facto determinante da concessão, se o requerimento for apresentado no prazo de 2 meses contados a partir da data daquele facto;
- b) do mês seguinte ao da entrega do requerimento se não for requerido no prazo indicado no número anterior.

Artigo 47.º

Cessação

O complemento de abono de família cessa quando:

- a) O jovem não estiver matriculado no ensino que corresponde ao seu grupo etário;
- b) O jovem iniciar uma atividade profissional e não estiver matriculado no nível de ensino correspondente ao grupo etário, conforme artigo 44.º;

- c) O jovem ultrapassar a idade limite para benefício.

Artigo 48.º

Montante

- 1 - O montante mensal do complemento de abono de família é de € 30.
- 2 - O montante da bonificação é de duas vezes o valor do montante complemento de abono de família pago pela empresa.

Artigo 49.º

Bonificação

O montante do complemento de abono de família é bonificado quando a criança ou jovem for portador de deficiência, declarada por entidade oficial, em atestado de incapacidade multissusos ou documento equivalente a apresentar na empresa anualmente.

Artigo 50.º

Condições de atribuição de bonificação

- 1 - Têm direito à bonificação as crianças com idade até aos 16 anos que:
 - a) Necessitem de apoio individualizado pedagógico ou terapêutico específico, adequado à natureza e características da deficiência, como meio de impedir o seu agravamento, anular ou atenuar os seus efeitos e permitir a sua plena integração social;
 - b) Frequentem, estejam internadas ou em condições de frequência ou de internamento em estabelecimento especializado de reabilitação.

Artigo 51.º

Período de concessão

A bonificação por deficiência é atribuída até à idade de 16 anos e desde que se mantenham todas as condições que deram origem à sua atribuição.

ANEXO XII

Seguro de saúde

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

- 1 - No interesse de garantir condições de assistência na saúde aos trabalhadores a empresa contratualiza um seguro de saúde.
- 2 - Contratualiza para os trabalhadores que entrem em situação de reforma, um seguro de saúde de apólice própria e subscrita pelos mesmos, extensível aos respetivos cônjuges.

Artigo 2.º

Âmbito pessoal

1 - Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pela empresa, como beneficiários titulares os trabalhadores do quadro do pessoal permanente e eventual.

2 - Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respetivo beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:

- a) Cônjuge ou equiparado;
- b) Descendentes ou equiparados.

Artigo 3.º

Deveres dos beneficiários

É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto no respetivo vencimento:

- a) 50% do prémio mensal do cônjuge, ou a diferença entre o prémio e o valor de 25 euros atualizado anualmente pela taxa de inflação determinada pelo INE;
- b) 50% do prémio mensal dos filhos, ou a diferença entre o prémio e o valor de 25 euros atualizado anualmente pela taxa de inflação determinada pelo INE, até aos 25 anos, inclusive;
- c) 100% do prémio mensal dos filhos com mais de 25 anos.

Artigo 4.º

Plano de garantias

O Plano de garantias é divulgado pela empresa sempre que seja alterado no decorrer das negociações com a seguradora.

Artigo 5.º

Condições de adesão

Poderão ser aderentes:

- a) O trabalhador;
- b) O cônjuge ou equiparado que não tenha completado 64 anos de idade;
- c) Cada filho, enteado ou adotado que não tenha completado 24 anos.

Artigo 6.º

Cessação de garantias

As garantias cessam:

- a) Para o Trabalhador: na data em que cesse o vínculo com o Tomador do Seguro ou complete 70 anos de idade, com exceção de casos devidamente fundamentados que, por acordo prévio, poderão ser aceites para além deste limite de idade;

- b) Para o Agregado Familiar: na data de exclusão do trabalhador ou na data em que solicite a rescisão da adesão do seu agregado familiar ou quando no final da anuidade em que o cônjuge, equiparado, filho, enteado ou adotado complete 70 anos de idade.

ANEXO XIII

Sistema de avaliação de desempenho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

O sistema de avaliação de desempenho é aplicável a todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 2.º

Tipos de objetivos

O Plano de objetivos é composto por três partes:

- a) Objetivos de equipa: Definidos ao nível da chefia e herdados pelos trabalhadores na dependência hierárquica do avaliador. Peso de 33,5% no Plano de Avaliação Individual do trabalhador;
- b) Objetivos individuais: definidos especificamente para o trabalhador. Peso de 33,5% no Plano de Avaliação Individual do trabalhador;
- c) Objetivos comportamentais: Compostos por um conjunto de competências genéricas e um conjunto de competências específicas. Peso de 33% no Plano de Avaliação Individual do trabalhador.

Artigo 2.º

Escala de Avaliação

Valor	Legenda	Descrição
1 (0 a 1,49)	Inaceitável	O desempenho demonstrado foi inferior aos objetivos definidos. Tal significa que apresenta inadequação para a função ou que manifesta acentuada carência de conhecimentos/experiência/maturidade profissionais para o desempenho do cargo.
2 (1,5 a 2,49)	A aperfeiçoar	O desempenho demonstrado correspondeu parcialmente aos objetivos definidos. Tal significa que o Trabalhador não conseguiu atingir uma parcela significativa dos objetivos fixados. Este grau de desempenho exige o estabelecimento de um Plano de Recuperação com metas e timings específicos.

3 (2,5 a 3,49)	Bom	O desempenho demonstrado correspondeu aos objetivos definidos. Tal significa que o Trabalhador se encontra perfeitamente ao nível das exigências do cargo e que a sua atuação é interessada e esforçada satisfazendo totalmente as necessidades normais da função, com falhas esporádicas quase sempre resultantes da ocorrência de situações anormais.
4 (3,5 a 4,49)	Superior	O desempenho demonstrado superou os objetivos definidos. Tal significa que o Trabalhador superou as expectativas face ao compromisso assumido, representando um ponto intermédio entre o Bom e o Excecional.
5 (superior a 4,49)	Excecional	O desempenho demonstrado superou claramente os objetivos definidos. Tal se refere a um nível raramente atingido e que ultrapassa largamente o que é legítimo esperar de um bom profissional, excedendo todos os objetivos mesmo em condições de excecional dificuldade.

Artigo 4.º

Elegibilidade para avaliação

- 1 - São avaliados todos os trabalhadores que tenham estado ao serviço efetivo mais de 180 dias (calendário) no ano n-1.
- 2 - Os trabalhadores admitidos no ano n-1, antes de 2 de julho.
- 3 - Os trabalhadores ao serviço a 31 de dezembro do ano n-1.

Artigo 5.º

Elegibilidade de atribuição de prémio

- 1 - Os trabalhadores ao serviço a 31 de dezembro do ano n-1.
- 2 - São considerados os trabalhadores admitidos no ano n-1, antes de 2 de julho.
- 3 - Ficam excluídos os trabalhadores que tenham tido ausências superiores a 180 dias (calendário) no ano n-1.
- 4 - Ficam excluídos todos os que saem antes da data de atribuição de prémios.
- 5 - Ficam excluídos da atribuição de prémios os trabalhadores que tenham avaliação inaceitável e aperfeiçoar.

Artigo 6.º

Auto-avaliação

Todos os trabalhadores têm acesso ao sistema de avaliação de desempenho e um período destinado a fazerem a sua auto-avaliação.

Artigo 7.º

Reclamação

1 - O trabalhador que não concordar com a sua avaliação deve apresentar uma exposição ao Administrador do seu Pelouro, com a sua autoavaliação e a sustentação do desacordo, no prazo de quinze dias após a tomada de conhecimento da sua avaliação.

2 - O trabalhador tem direito a resposta no prazo de 15 dias.

ANEXO XIV

Fornecimento de electricidade a preços reduzidos

Artigo 1.º

Atribuição do Direito

1 - Têm direito ao fornecimento de eletricidade a preços reduzidos os trabalhadores do quadro permanente da empresa, incluindo os que se encontram na situação de reforma.

2 - Os cônjuges viúvos dos trabalhadores têm direito ao benefício referido no número anterior.

3 - A atribuição do direito previsto é aplicável aos membros dos Órgãos Sociais da empresa, desde que reportado à vigência do respetivo mandato, nos termos e condições definidos pela Assembleia Geral ou pela Comissão de Fixação de Remunerações.

Artigo 2.º

Condições de atribuição e de vigência do direito

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 1.º, o direito ao fornecimento de eletricidade a preços reduzidos é concedido unicamente em relação a um local de consumo e para utilização exclusivamente doméstica.

2 - É requisito indispensável para atribuição do direito previsto no artigo 1.º que o outorgante - consumidor que figura no contrato de fornecimento de eletricidade seja um trabalhador da empresa ou membro dos seus órgãos sociais, ou que faça prova do ato ou contrato que lhe confere o direito à habitação.

3 - Apenas será concedido o direito ao fornecimento de eletricidade a preços reduzidos na condição de o titular do contrato aderir à fatura eletrónica.

4 - Os trabalhadores do quadro permanente que se encontrem na situação de comissão de serviços ou cedência ocasional para outras entidades mantêm o direito previsto no artigo 1.º, podendo, nesse caso, a empresa faturar a diferença resultante da aplicação deste regulamento à respetiva entidade.

5 - Os trabalhadores do quadro permanente eleitos para o exercício de cargos públicos mantêm o direito previsto no artigo 1.º, podendo, nesse caso, a empresa faturar a diferença resultante da aplicação deste regulamento à instituição ou órgão para o qual foram eleitos.

6 - Suspende-se o direito previsto no artigo 1.º no caso de licença sem retribuição, exceto quando a mesma for concedida por períodos de muito curta duração.

Artigo 3.º

Preço Aplicável

O preço a que se refere o artigo primeiro é o correspondente às seguintes percentagens aplicáveis ao preço do termo da energia de baixa tensão normal da tarifa simples ou, em caso de opção, da tarifa bi-horária ou tri-horária:

Tarifas Escalões	Simples	BI e TRIHORÁRIAS		
		Cheio	Ponta	vazio
Primeiros 4800 kWh de consumo anual	25%	25%	25%	25%
Seguintes 2400 kWh de consumo anual	37,5%	37,5%	37,5%	25%
Seguintes 6000 kWh de consumo anual	50%	50%	50%	25%
Consumo anual superior a 13.200 kWh	100%	100%	100%	25%

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, 10 de dezembro de 2020, são abrangidos potencialmente 809 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 - Electricidade dos Açores, S.A., Roberto Lúcio Silva Pereira Monteiro, vogal executivo e Maria do Carmo Dantas Alves Borrego, mandatária. Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, *António Rui Correia de Carvalho Miranda*, secretário-geral. Pelo SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas, *Luís Alberto Raposo Medeiros*, *Rui Miguel Branco Cordeiro de Medeiros* e *Rui Miguel Botelho*, mandatários. Pelo SINERGIA - Sindicato da Energia, *Teodomiro Subica Pedro Silveira*, *Joaquim Coelho Marqueiro* e *Carlos Manuel Paiva Anselmo*, mandatários. Pelo SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *Cláudio Manuel Raposo Torres*, mandatário. Pelo SE - Sindicato dos Economistas, *Dr. João Manuel Santos Melo*, mandatário. Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros, *Eng.º Bruno Fausto Medeiros Melo Cardoso*, mandatário. Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, *Eng.º Carlos José Caetano Martins*, mandatário.

Entrado em 17 de dezembro de 2020.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 8 de janeiro de 2021, com o n.º 2, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.