

DISPOSIÇÃO PREAMBULAR

ARTIGO 1º

1º - A numeração das Cláusulas em vigor no Acordo de Empresa e as agora dadas, não têm carácter definitivo para efeito de arrumação da matéria a manter em vigor a incluir ou a rever.

2º - A sistematização e numeração definitiva será a que vier a ser estabelecida no texto final e completo do acordo de Empresa.

CLAUSULADO GERAL

CAPÍTULO I

Área, Âmbito, Vigência, Denúncia e Revisão

CLÁUSULA 1ª

(Área e âmbito)

1 - A presente convenção colectiva de trabalho, designada por *AE*, obriga, por um lado a EEM - Empresa de Electricidade da Madeira, EEM - SA, que se dedica à actividade de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica, adiante designada por empresa e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante - **STEEM** - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica da Região Autónoma da Madeira. .

2 - Do presente *AE*, faz parte integrante o Estatuto Unificado do Pessoal.

CLÁUSULA 2ª

(Vigência e denúncia)

1 - O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, independentemente da sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego e vigorará por um período de doze meses, considerando-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de três meses enquanto nenhuma das partes o denunciar por escrito.

2 - O prazo de vigência das tabelas salariais e das Cláusulas com expressão pecuniária e não pecuniária é de doze (12) meses, podendo contudo ser apresentada denúncia das mesmas decorridas nove (9) meses sobre a data da sua publicação.

3 - Enquanto não entrar em vigor novo *AE*, as relações de trabalho continuam a reger-se por este Acordo Colectivo de Trabalho e pela matéria acordada no Estatuto Unificado do Pessoal.

CLÁUSULA 3ª (Revisão)

1 - A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita e fundamentada de cláusulas que se pretendem rever.

2 - A resposta, escrita e também fundamentada deverá ser enviada, salvo acordo em contrário, até trinta dias após recepção da proposta, sem o que esta se considerará aceite.

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

CLÁUSULA 4ª (Definição e audição das ERT)

1 - Entende-se por Estruturas Representativas dos Trabalhadores (ERT), para efeitos deste AE a Estrutura Sindical da Empresa e a Estrutura da Comissão de Trabalhadores da mesma.

2 - Nos casos em que se encontra prevista a audição prévia da ERT, a falta de pronúncia destas, no prazo de 15 dias, se outro inferior não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

CAPÍTULO II Quadros do Pessoal, Admissões e Concursos

SECÇÃO I QUADROS DO PESSOAL

CLÁUSULA 5ª (Pessoal Permanente)

1 - O quadro de pessoal permanente da empresa é constituído por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com carácter de efectividade.

2 - O quadro do pessoal permanente compreende trabalhador a tempo inteiro e a tempo parcial.

CLÁUSULA 6ª (Pessoal em regime especial)

(CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO)

1 - A empresa poderá nos termos da legislação aplicável e para além do seu quadro de pessoal permanente, contratar trabalhadores, a título eventual, nomeadamente para a execução de trabalhos de carácter transitório ou extraordinário.

2 - A contratação a termo rege-se pela legislação em vigor.

CLAÚSULA 7ª
(Mapas do Pessoal)

1 - A empresa elaborará até noventa dias após a data da entrada em vigor do presente AE e posteriormente, nos prazos legais, mapas do pessoal permanente, contendo a indicação dos trabalhadores ao serviço da empresa agrupados por estabelecimentos, dos quais constarão obrigatoriamente os seguintes elementos: nome, habilitações, sua qualificação, local de trabalho, regime de prestação de trabalho e sua duração semanal, retribuição, decomposta nas suas parcelas, datas de nascimento, de admissão e da última promoção, número de sócio do sindicato, número de beneficiário da Segurança Social e a residência.

2 - Dos mapas referidos no número anterior, que poderão ser elaborados mecanograficamente e por ordem alfabética, serão enviados exemplares às estruturas representativas dos trabalhadores, e quaisquer outras entidades que a lei determine.

3 - Após o envio dos mapas a que se refere o número anterior, a empresa é obrigada a afixar, durante três meses, nas suas dependências, em lugar bem visível, cópia dos referidos mapas.

SECÇÃO II
ADMISSÕES
CLÁUSULA 8ª
(Princípios gerais)

1 - Sempre que haja postos de trabalho a preencher no quadro do pessoal permanente, a empresa só poderá proceder a admissões desde que não existam trabalhadores desse quadro interessados em ocupar esses lugares ou, existindo, nenhum satisfaça os requisitos necessários a esses lugares.

2 - A admissão de trabalhadores será objecto de concurso, nos termos do *Anexo XXIII* - Regulamento de Admissões.

CLÁUSULA 9ª
(Condições gerais de admissão)

São condições de admissão:

- a) contar a idade mínima de 16 anos;
- b) possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelos regulamentos da empresa, desde que não contrariem o presente AE;
- c) possuir carteira profissional, quando obrigatória;
- d) possuir as capacidades adequadas ao exercício da função nos termos do *Anexo XXIII*

CLÁUSULA 10^a
(Condições especiais de admissão)

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

CLÁUSULA 11^a
(Restrições à admissão)

1 - É vedada a admissão de trabalhadores na empresa:

- a) de trabalhadores estrangeiros, sem prévia audição das ERT's;
- b) de reformados e aposentados;

2 - Exceptua-se do disposto na alínea a) do nº 1 os trabalhadores nacionais dos estados membros das comunidades europeias, a quem, no âmbito do princípio da livre circulação de trabalhadores, se aplica a legislação em vigor sobre a matéria.

3 - Para o nível 2 não se procede a admissões.

§ - Único - No entanto e, excepcionalmente poderão ser admitidas admissões, desde que haja parecer favorável de uma Comissão Mista, nomeada para o efeito. Comissão essa, composta por 4 membros em representação de ambas as partes - Empresa e Sindicato.

CLÁUSULA 12^a
(Concursos de admissão)

1 - As condições dos concursos de admissão serão definidas no estatuto do pessoal.

2 - Os candidatos a concurso terão direito à consulta das provas por si realizadas e os não admitidos terão direito a ser informados das razões da sua não admissão.

3 - Se o trabalhador for reprovado por inaptidão física, deve a empresa comunicar-lhe por escrito, as razões da sua exclusão, desde que isso não colida com a deontologia médica.

CLÁUSULA 13^a
(Período experimental)

1 - A admissão dos trabalhadores para o quadro de pessoal permanente é feita a título experimental durante os primeiros 90 dias.

2 - Quando a admissão diga respeito a cargos ou postos de trabalho que exijam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poderá ser elevado até 180 dias, mediante prévio acordo entre o trabalhador e a empresa.

3 - Nos casos de admissão de pessoal de direcção e quadros superiores, o período experimental é de 240 dias.

4 - O despedimento do trabalhador por sua iniciativa ou por iniciativa da empresa, durante o período experimental, não confere o direito a qualquer indemnização, obrigando-se, porém, a empresa, quando a iniciativa for sua, a informar por escrito o trabalhador, com pré-aviso de oito dias, com cópia para o sindicato.

5 - Quando a empresa não cumprir o estipulado quanto à antecedência mínima prevista no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a quinze dias de trabalho, além da remuneração que lhe é devida.

6 - Findo o período de experiência, e não ocorrendo as circunstâncias referidas nos n.ºs 4 e 5 desta cláusula, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

CLÁUSULA 14^a
(Documentos a entregar ao trabalhador no acto de admissão)

No acto de admissão serão entregues pela empresa ao trabalhador:

- a) Documento escrito, do qual conste a data de admissão na empresa, função, remuneração, local de trabalho, tipo de horário de trabalho e quaisquer outras indicações julgadas de interesse.
- b) Acordo de empresa, estatuto do pessoal e documentos que os complementem.

CLÁUSULA 15^a
(Readmissão de trabalhadores)

1 - Quando a empresa proceder à readmissão de trabalhadores para o quadro de pessoal permanente, através da análise processual dos inscritos, observará, em igualdade de circunstâncias, as seguintes condições de preferência:

a) estarem na situação de desemprego involuntário no momento da sua readmissão;

b) terem demonstrado maior competência e/ou experiência profissional, enquanto estiveram ao serviço da empresa;

c) estarem inscritos há mais tempo:

2 - Não poderá ser readmitido o trabalhador que tenha, aquando da sua demissão, recebido qualquer compensação monetária por parte da empresa, excepto quando o despedimento tenha sido sem justa causa.

3 - A análise processual dos inscritos terá de ser acompanhada do parecer da comissão de trabalhadores da empresa.

4 - Ao trabalhador readmitido contar-se-á obrigatoriamente, para efeitos de antiguidade, o anterior tempo de trabalho na empresa.

5 - O trabalhador que ao serviço da empresa tenha sido reformado por invalidez pela Segurança Social, com parecer favorável dos serviços médicos da empresa, e a quem aquela anule a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão da Caixa Nacional de Pensões, nos termos do regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

SECÇÃO III
REGIME DE CONCURSOS INTERNOS
CLÁUSULA 16^a
(Preenchimento de vagas)

O preenchimento de vagas será efectuado nos termos do regulamento de preenchimento de vagas por movimentação interna, que, como *Anexo VII*, faz parte integrante do presente AE.

CLÁUSULA 17^a
(Concurso para preenchimento de vagas)

1 - Todos os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para a admissão a concurso poderão candidatar-se a este.

2 - Os candidatos que para prestar provas nos concursos tenham de se deslocar das localidades onde prestam trabalho, terão direito a receber o valor das despesas de transporte e ajudas de custo, quando a elas houver lugar.

3 - Quando um trabalhador mude de posto de trabalho por efeito de concurso não pode candidatar-se a novo concurso sem que tenha decorrido o prazo de um ano.

CLÁUSULA 18^a
(Espécie de concursos)

1 - Os concursos são documentais ou com prestação de prova. A circular que anunciar a abertura do concurso indicará as condições de admissão, o modo de realização do mesmo e o critério de classificação.

2 - Nos concursos a realizar mediante a prestação de provas, a circular referida no número anterior deverá divulgar com a antecedência mínima de trinta dias, anunciando o tipo de provas adoptado, bem como o programa das matérias exigidas.

CLÁUSULA 19^a
(Prazo de validade dos concursos)

Os resultados de cada concurso são válidos pelo prazo de uma ano a contar da data da sua publicação.

CLÁUSULA 20^a
(Categorias e classes profissionais)

Entende-se por:

1 - a) Categoria profissional - a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas inerentes;

b) Classe profissional - a classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

2 - Os trabalhadores da EEM são classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do *Anexo IV*.

CLÁUSULA 21^a
(Enquadramento profissional)

As categorias profissionais são enquadradas de acordo com os *Anexos III e IV*.

CLÁUSULA 22^a
(Acesso ou promoção)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior da mesma categoria ou a mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponde um grau de retribuição mais elevado.

CAPÍTULO III
DIREITOS E DEVERES DAS PARTES
CLÁUSULA 23^a
(Deveres da empresa)

1 - São deveres da empresa:

- a) cumprir rigorosamente 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 à higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) proporcionar aos trabalhadores, sempre que possível, condições susceptíveis de aumentar as suas aptidões, promovendo e dinamizando a sua formação nos aspectos inerentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) prestar ao sindicato os esclarecimentos que por este lhe 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 respeitante, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;
- f) respeitar em todos os actos que envolvem relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização de que trate com correcção os trabalhadores sob a sua chefia ou 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 do arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- h) não exigir dos trabalhadores a título definitivo tarefas incompatíveis com a função que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou capacidade física, salvo mediante prévio acordo escrito do trabalhador;
- i) proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respectivo, após autorização escrita do trabalhador;
- 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;
- l) pôr à disposição dos trabalhadores as instalações que lhes forem atribuídas por lei de acordo com a sua finalidade;
- m) fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- n) acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes na empresa;
- o) 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.
- p) Garantir assistência jurídica em caso de acidente com terceiros, quando em serviço e previamente autorizado pela administração;

2 - Para os efeitos do disposto na alínea *i* do nº 1 desta cláusula, observar-se-á o seguinte:

- a) o produto das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização;
- b) nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda, nos casos em que a empresa proceda à respectiva cobrança, os trabalhadores em serviço militar, os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição;
- c) os trabalhadores ao serviço da empresa à data da entrada em vigor deste AE só deixará de lhes ser descontada na retribuição o valor da quotização sindical quando aqueles o manifestarem por escrito;
- d) os trabalhadores não sindicalizados, os que paguem directamente ao sindicato e os que só posteriormente vierem a ser admitidos devem comunicar à empresa, por escrito, a sua vontade de ser descontada por esta a respectiva quotização sindical.

CLÁUSULA 24^a
(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estão confiadas;
- c) guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) cumprir as ordens e directrizes 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, higiene e segurança no trabalho;
- g) zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- h) tratar com correcção, quando investidos em função de chefia ou fiscalização, os trabalhadores sob sua orientação;

- i) cooperar em todos os actos 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.

CLÁUSULA 25^a
(Garantias dos trabalhadores)

1 - 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 quaisquer sanções por aqueles motivos;
- b) exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) diminuir a retribuição mensal do trabalhador de qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos no AE ou no estatuto do pessoal;
- d) baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização da Secretaria Regional do Trabalho, depois de obtido o acordo escrito do sindicato e do trabalhador;
- e) transferir o trabalhador para outra localidade, for a dos casos previstos neste AE;
- f) obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;
- g) explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos 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, bem como de outras estruturas de trabalhadores referidas neste AE;

2 - A prática culposa, pela empresa, de qualquer acto em contravenção ao disposto no número anterior, considera-se violação do contrato, conferindo ao trabalhador a faculdade de o rescindir, com justa causa, sem observância de aviso prévio e com direito a indemnização, nos termos do número 3 da *Cláusula 98^a*.

CAPÍTULO IV
Prestação do trabalho
SECÇÃO I
DIREITO AO TRABALHO
CLÁUSULA 26^a
(Princípios gerais)

1 - Aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente é garantido o trabalho nas condições estabelecidas no presente AE, designadamente no que respeita a duração do trabalho.

2 - A cessação, suspensão ou redução de funcionamento de um estabelecimento, instalação ou serviço da empresa não implica para os trabalhadores atingidos diminuição ou perda das retribuições e regalias a que tenham direito, podendo no entanto quanto às regalias vir a acordar-se compensação em relação àqueles cuja manutenção se mostre inviável.

CLÁUSULA 27^a
(Competência da empresa na organização do trabalho)

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 directamente ou através de hierarquia.

SECÇÃO II
DISPOSIÇÕES COMUNS
CLÁUSULA 28^a
(Isenção de horário de trabalho)

Por acordo entre o trabalhador e a empresa, poderá ser concedida isenção de horário de trabalho, nas condições definidas na Lei e no *Anexo XI*.

CLÁUSULA 29^a
(Marcação de ponto e tolerância)

1 - É obrigatória para todos os trabalhadores a marcação do ponto no início e no termo de cada um dos períodos normais de trabalho diário.

2 - A marcação do ponto para além dos 15 minutos da hora de entrada é considerada faltosa.

3 - O trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo de entrada ou saída não poderá ser efectuado qualquer desconto na remuneração, desde que comprove devidamente a sua presença no trabalho às horas normais, excepto para efeitos do prémio de assiduidade.

SECÇÃO III
TRABALHO EM REGIME NORMAL
CLÁUSULA 30^a
(Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho em regime normal é de trinta e sete horas e meia por semana, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 - O período normal de trabalho em cada dia não poderá ser superior a sete horas e trinta minutos.

3 - O período normal de trabalho, em regime normal, será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 - O controlo do cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE.

5 - No regime de horário flexível a duração semanal de 37,5 horas deverá entender-se como duração média de trabalho.

SECÇÃO IV
TRABALHO EM REGIME DE TURNOS
CLÁUSULA 31^a
(Definição e modalidades)

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

2 - É vedada à empresa estabelecer o regime de turnos rotativos desde que o período de trabalho tenha de ocorrer exclusivamente entre as sete e as vinte horas, salvo se, por vontade expressa de dois terços dos trabalhadores afectados, for decidido estabelecer regime de rotatividade, caso em que, no entanto, os referidos trabalhadores não terão direito a auferir qualquer compensação por esse facto.

3 - É obrigatória a rotatividade do horário de trabalho desde que o período de laboração diária ultrapasse o período compreendido entre as sete e as vinte horas, com excepção do trabalho em actividades de apoio não ligadas directamente ao objecto principal da empresa, as quais serão tratadas no estatuto do pessoal.

4 - O regime de turnos apresenta as seguintes modalidades:

a) regime de três turnos com folgas rotativas - quando a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e do dia de descanso semanal;

b) 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;

c) regime de três turnos com folgas rotativas - quando a rotação de horário de trabalho em três turnos não afecta o dia de descanso semanal, que é fixo;

d) regime de dois turnos com folgas rotativas - quando a rotação de horários em dois turnos não afecta o dia de descanso semanal, que é fixo;

CLÁUSULA 32^a (Regime)

1 - Nas actividades em que seja necessário manter laboração contínua, assegurar a permanente vigilância de certas instalações ou obter melhor aproveitamento de elevado custo, poderão ser organizados horários de trabalho em regime de turnos.

2 - A empresa organizará turnos de acordo com as necessidades dos serviços e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 - Os horários de turno de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra às seguintes condições:

a) Poderão ser organizados na base de 5 turnos;

b) Poder-se-ão fixar 2 dias de descanso semanal no fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

4 - Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos só poderão ser mudados de turno após o seu período de descanso semanal.

5 - Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado prévio acordo por escrito, ou quando, em caso de força maior, devidamente fundamentado, a empresa o exigir e neste caso, por um período não superior a quatro meses em cada ano.

6 - São permitidas trocas de turnos por acordo entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que não impliquem prestação de trabalhos em turnos consecutivos e sejam autorizados pelos superiores hierárquicos.

7 - Quando, por necessidade de serviço, o trabalhador de turnos tiver de prestar serviço fora do horário normal que, pela sua escala, lhe competia, deve, sempre que possível, ser-lhe facultado um descanso mínimo de vinte e quatro horas antes de prestar serviço no novo horário e quando retomar o seu horário normal. Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro do referido período de vinte e quatro horas serão pagas como extraordinárias.

8 - Antes do preenchimento de qualquer vaga deve ser dada a possibilidade de os trabalhadores de turnos do estabelecimento onde se der a vaga optarem pela mudança de turno, com preferência aos mais antigos na categoria e em igualdade de circunstâncias aos mais idosos.

9 - Nos casos em que se justifique assegurar o transporte do lugar da residência ao local de trabalho e vice-versa, dos trabalhadores em regime de turnos, as respectivas condições serão regulamentadas no estatuto do pessoal, mantendo-se, entretanto, as mesmas condições, as situações actualmente existentes na empresa.

10 - As escalas de turnos deverão ser afixadas com uma semana de antecedência no mínimo, depois de as mesmas terem sido comunicadas aos trabalhadores interessados.

11 - Aos trabalhadores que prestam a sua actividade em regime de turnos ou de folgas rotativas e que lhes caiba trabalhar no domingo de Páscoa ser-lhes-á atribuída uma retribuição suplementar equivalente à dos feriados obrigatórios.

12 - O trabalhador com mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados em regime de turnos ao serviço da empresa e a quem esta imponha a sua passagem ao horário normal ou à passagem de regime de três a dois turnos, perde o direito ao subsídio de turnos que anteriormente auferia, continuando no entanto a recebê-lo até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, cessando também o acréscimo por excesso de horário de trabalho nos casos em que ele exista. Esta disposição não se aplica em caso de alteração de horário derivado da aplicação de sanção disciplinar.

CLÁUSULA 32ª A **(Compensação)**

Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua durante 25 anos seguidos ou 30 interpolados mantêm, quando cessar aquele regime, o direito ao respectivo subsídio, que se manterá inalterável, até o mesmo ser absorvido em 50% do seu valor, por futuros aumentos de remuneração, continuando porém a receber os restantes 50%, como remuneração remanescente.

CLÁUSULA 33^a
(Período normal de trabalho)

1 - Durante a vigência deste AE, a empresa procurará reorganizar os seus serviços de modo a que a duração do trabalho em regime de turnos possa vir a ser fixada em trinta e sete horas e meia, tal como o trabalho em regime normal. Enquanto isso não for possível, poderão manter-se, em regime de turnos, horários com duração semanal média superior, não podendo, exceder quarenta horas, e dando, nestes casos, direito a uma retribuição especial.

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

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

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

CLÁUSULA 34^a
(Reconversão de trabalhadores sujeitos ao regime de turnos)

1 - Aos trabalhadores com mais de trinta e nove anos de idade ou com quinze anos seguidos em regime de três turnos rotativos ao serviço da empresa, esta obriga-se, quando solicitada pelo trabalhador, a atribuir-lhe, no prazo máximo de um ano, outras funções de igual grupo de qualificação de trabalho, com horário normal diurno.

2 - Qualquer trabalhador que for dado como inapto por razões médicas, para o regime de turnos, passará imediatamente ao regime normal de trabalho. O exame médico para tal efeito pode ser efectuado, quer por iniciativa do médico do trabalho, quer a pedido do trabalhador. Tanto num caso como noutro o trabalhador poderá recorrer da decisão do médico através dos seus departamentos regionais, estes promoverão, em tais circunstâncias, a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico contratado pelo trabalhador, se este assim desejar e a expensas da empresa, se lhe assistir razão.

3 - Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos rotativos que deixem de pertencer ao respectivo quadro pelas razões consideradas nesta Cláusula perdem o direito ao respectivo subsídio, continuando no entanto a receber o respectivo montante que se manterá inalterável, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração.

4 - O trabalhador que passar a regime normal de trabalho por motivo de doença poderá voltar a trabalhar em turnos, desde que o solicite e tenha parecer favorável do médico do trabalho. Se o trabalhador estiver em desacordo com o parecer emitido pelo médico do trabalho poderá recorrer da decisão nos termos do nº 2 desta cláusula.

SECÇÃO V
FOLGAS ROTATIVAS
CLÁUSULA 35^a
(Regime e modalidades)

1 - Nas actividades em que seja necessário assegurar o serviço ao longo de todos os dias da semana, incluindo o Sábado e Domingo, durante o período normal de trabalho diário, serão organizados horários em regime de folgas rotativas.

2 - A empresa organizará o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço de acordo com as necessidades do serviço público e tendo em atenção os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores quanto às modalidades.

3 - O regime de folgas é aquele em que os trabalhadores a ele sujeitos trocam periodicamente os seus dias de folga semanais de forma a que, no período de uma ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao Sábado e ao Domingo.

4 - O regime de folgas rotativas apresenta as seguintes modalidades:

1ª modalidade - trabalho organizado de forma a que o trabalhador preste serviço a um Sábado e a um Domingo em cada quatro semanas;

2ª modalidade - trabalho organizado de forma a que o trabalhador preste serviço a um Sábado e a um Domingo em cada três semanas;

3ª modalidade - trabalho organizado de forma a que o trabalhador preste serviço a um Sábado e a um Domingo em cada duas semanas.

5 - São permitidas trocas de folgas por acordo entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade (ou função) abrangidos por este regime, desde que sejam previamente autorizados pelos superiores hierárquicos respectivos.

6 - Nos casos em que aos Sábados e/ou Domingos se justifique assegurar o transporte do local de residência ao local de trabalho e vice-versa dos trabalhadores em regime de folgas rotativas, as respectivas condições serão regulamentadas no estatuto do pessoal.

7 - As escalas de folgas rotativas deverão ser fixadas com uma semana de antecedência no mínimo, depois de as mesmas terem sido comunicadas aos trabalhadores interessados.

SECÇÃO VI
DISPONIBILIDADE
CLÁUSULA 36^a
(Noção)

1 - A disponibilidade é a situação em que o trabalhador se mantém à eventual disposição da empresa, for a do seu período normal de trabalho, para a eventual execução dos serviços urgentes ou 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 acorra 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 acorrer no prazo máximo de uma hora à instalação onde a sua presença seja necessária.

CLÁUSULA 37^a
(Condições a observar)

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

2 - A nenhum trabalhador poderá ser imposto o trabalho especial ou regime de disponibilidade, salvo por interesse premente da empresa.

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 efectivamente prestada e o tempo de viagem serão pagos como trabalho extraordinário nos termos do AE. A empresa assegurará ou pagará o custo do transporte utilizado pelo trabalhador nas deslocações impostas pela disponibilidade.

5 - O regulamento do regime de disponibilidade baseado nas condições enunciadas nos números anteriores, será incluído no estatuto do pessoal.

SECÇÃO VII
TRABALHO SUPLEMENTAR
CLÁUSULA 38^a
(Noção)

Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

CLÁUSULA 39^a
(Condições)

1 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

2 - O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne necessário para assegurar o regular funcionamento do serviço público cometido à empresa e prevenir ou reparar prejuízos graves.

CLÁUSULA 39^a A
(Prestação de trabalho suplementar)

1 - A prestação de trabalho suplementar é prévia e expressamente autorizada pela empresa.

2 - Em casos excepcionais, quando, por comprovada impossibilidade, a empresa não puder, em tempo útil, determinar previamente a prestação de trabalho suplementar o trabalhador deve solicitar a ratificação da mesma, de imediato após a sua realização.

3 - O incumprimento das condições previstas nos números anteriores fundamenta o não pagamento do trabalho suplementar.

CLÁUSULA 40^a
(Liberdade de prestação de trabalho suplementar)

1 - Os trabalhadores têm liberdade de recusar a prestação de trabalho suplementar.

2 - Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho suplementar sempre que ocorram circunstâncias que comprometem a regularidade do abastecimento público, ponham em risco equipamento ou matérias-primas ou impeçam o cumprimento de obrigações assumidas pela empresa perante os trabalhadores ao seu serviço.

3 - Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) - Deficientes;
- b) - Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) - Menores.

CLÁUSULA 40ª A
(Limites)

1 - A empresa e os trabalhadores comprometem-se a reduzir o recurso ao trabalho suplementar.

2 - Cada trabalhador não pode prestar, no período correspondente a um ano civil:

a) Mais de 120 horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho;

b) Mais de 15 dias de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado.

3 - Os limites referidos no número anterior apenas podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de manter o abastecimento público ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como, quando se trate de trabalhadores afectos ao serviço de exploração e noutros casos devidamente comprovados e reconhecidos pela comissão sindical da empresa.

CLÁUSULA 40ª B
(Registo)

1 - A prestação de trabalho suplementar é registada em livros próprios imediatamente antes do início e após o seu termo.

2 - Do registo previsto no número anterior constará sempre indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, assim como anotação dos períodos de descanso compensatório gozado pelos trabalhadores.

3 - A empresa faculta a consulta destes livros aos delegados sindicais.

4 - Sempre que possível, são facultados mapas de tempos suplementares, quando solicitados pela comissão sindical.

SECÇÃO VII - A
**PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR
EM DIA NORMAL DE TRABALHO**

CLÁUSULA 41ª
(Limites)

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho em actividades não directamente relacionados com a exploração do serviço público nunca pode exceder as duas horas diárias.

2 - Este limite apenas pode ser ultrapassado em caso de prevenção ou reparação de prejuízos para a empresa ou para os trabalhadores ao seu serviço.

CLÁUSULA 41ª A
(Descanso compensatório)

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal, confere ao trabalhador o direito de um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador adquirir um tempo de descanso compensatório equivalente ao período normal de trabalho.

3 - O descanso compensatório é gozado de acordo com o previsto dos pontos 2 e 3 da *Cláusula 44ª - A*.

CLÁUSULA 41ª B
(Regime)

1 - As condições de prestação de trabalho suplementar consideradas particularmente penosas, nomeadamente por período igual ou superior a quatro horas consecutivas ou entre as 0 horas e as 7 horas, são objecto de regulamento próprio, acordado com as ERT's.

2 - Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, em princípio não pode, sem prejuízo da sua retribuição, retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, nove horas sobre o termo de trabalho.

3 - Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, quatro horas consecutivas de trabalho suplementar, atingindo o horário normal de qualquer das refeições principais, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe a correspondente refeição ou refeições.

4 - Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, duas horas consecutivas de trabalho suplementar, a empresa fornece-lhe ou paga-lhe:

- a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;
- b) Uma ceia no valor correspondente a 10% da ajuda de custo diária e, nos caso dos trabalhadores em turnos, uma refeição principal, correspondente a 22,5 % da ajuda de custo diária, se o trabalho for prestado entre as 0 horas e as 5 horas.

5 - O tempo das refeições referidas nos números anteriores não pode exceder uma hora para as refeições principais e meia hora para o pequeno almoço ou para a ceia e não é remunerado como trabalho suplementar, mas é considerado no cômputo das quatro horas referidas no nº 3 e das duas horas referidas no nº 4.

6 - A empresa assegura ou paga o transporte da residência para o local de trabalho, e vice-versa, quando o trabalhador for chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar.

SECÇÃO IX
**PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR
EM DIA DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS**
CLÁUSULA 43^a
(Noção)

Considera-se trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados:

- a) Em regime normal de trabalho, o prestado em feriados e aos Sábados e Domingos;
- b) Em regime de turnos ou de folgas, o prestado nos dias de folga e nos feriados.

CLÁUSULA 44^a
(Regime)

1 - Salvo circunstâncias excepcionais, a duração do trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados não pode ser superior à duração do período normal de trabalho diário.

2 - Em caso de trabalho programado, a empresa deve comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas.

3 - Sempre que o trabalhador, com menos de 24 horas de antecedência for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal ou feriado, a empresa assegura ou paga o transporte de e para a residência, e paga o tempo gasto na viagem como tempo normal de trabalho.

CLÁUSULA 44^a - A
(Descanso compensatório)

1 - Sempre que preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador tem direito a um dia de descanso, excepto se o trabalho resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas em dia de descanso ou feriado.

2 - Salvo o previsto na parte final do número anterior, o dia de descanso será dado como não gozado desde que haja trabalho prestado durante esse período.

3 - O trabalhador pode optar por gozar o dia de descanso referido nos números anteriores num dos 14 dias subsequentes ou em qualquer data posterior, podendo acumulá-lo com as férias, até ao máximo de cinco dias.

4 - Sem prejuízo da liberdade de opção, o dia de descanso deve ser escolhido por acordo com a empresa e gozado dentro do ano civil a que respeita.

SECÇÃO X
CLÁUSULA 44ª - B
(Trabalho prestado em dia que é concedido tolerância de ponto)

Todo o trabalhador que tenha de prestar trabalho em dia em que é concedido tolerância de ponto, ser-lhes-á facultado num prazo de 60 dias, o direito ao gozo de igual período.

CAPÍTULO V
CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO
CLÁUSULA 45ª
(TRABALHO DE MULHERES)
(Direito à igualdade)

Às mulheres trabalhadoras são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Acesso a qualquer função ou posto de trabalho, com as excepções e condicionamentos previstos na lei;
- b) Igualdade de remuneração, para trabalho igual;
- c) Evolução na carreira profissional, nas mesmas condições dos homens.

CLÁUSULA 45ª - A
(Protecção à maternidade)

1 - A empresa assegura à mulher trabalhadora:

- a) O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;
- b) Uma licença de 150 dias no período de maternidade, 90 dos quais devem ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Em caso de situações de risco clínico que imponham o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;
- e) O direito de gozar férias imediatamente antes ou depois da licença de maternidade;

- f) Um período de repouso com um mínimo de 14 e um máximo de 30 dias graduado de acordo com a prescrição médica, em caso de aborto ou parto de nado-morto.
- g) O direito a interromper o trabalho diário, para assistência ao filho, até duas horas, repartidas por dois períodos iguais, cumuláveis no princípio ou no fim do dia de trabalho, durante os seis primeiros meses após a licença de parto, podendo este período alargar-se até 12 meses depois do parto, desde que comprovadamente amamente o filho;
- h) O direito, durante as ausências previstas nas alíneas b), f), e g) ao recebimento da remuneração normal líquida, deduzida do eventual subsídio atribuído pelas instituições oficiais de previdência.
- i) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- j) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação e até um ano;
- k) O não pagamento de qualquer indemnização à empresa, se se despedir sem aviso prévio durante a gravidez e até uma ano após o parto.

2 - A licença prevista na alínea b) do número anterior suspende-se em caso de hospitalização da mãe ou da criança após o parto até à data da cessão do internamento.

3 - Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença prevista na alínea b) do nº 1, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com garantia de um período global de 30 dias após o parto.

4 - Nos casos previstos nas alíneas a) e j) do nº 1, a empresa tem de atribuir imediatamente à trabalhadora funções adequadas, sem prejuízo da retribuição que auferia no posto de trabalho de origem.

5 - O exercício de direito à licença por maternidade, não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação iniciados antes do parto que possa, comprovadamente, vir a ser afectados por ausência prolongada, sem prejuízo do cumprimento pela trabalhadora do tempo em falta para os completar, podendo para o efeito ser limitado a 30 dias o período de licença após o parto, sendo o restante período gozado pelo pai.

6 - O exercício do direito de licença por maternidade suspende o gozo de férias podendo os restantes dias de férias ser gozado após o termo daquela, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

7 - Os direitos a licenças, dispensas ou a faltas previstas nas alíneas b), c) e f) do nº 1 e no nº 3 da presente Cláusula não são cumuláveis com outros direitos similares consagrados na lei ou no AE.

CLÁUSULA 46^a
(Trabalho de menores)

- 1 - É válido o contrato celebrado com menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo se houver oposição do seu representante legal.
- 2 - No caso previsto no número anterior o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.
- 3 - É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento.
- 4 - É proibida a prestação de trabalho nocturno a menores de 18 anos, salvo quando por eles solicitado.
- 5 - Aos menores de 18 anos deverá ser atribuída a retribuição correspondente à função que efectivamente desempenhem.

CLÁUSULA 47^a
(Trabalhadores estudantes)

- 1 - Aos trabalhadores estudantes são reconhecidos, nos termos do regulamento do trabalhador-estudante, que, como *Anexo VIII*, faz parte integrante do presente AE, os seguintes direitos:
 - a) dispensa de trabalho nos dias de prestação de provas de exame e tempos de trajecto, quando necessário, sem perda de retribuição;
 - b) requerer, anualmente, até dez dias seguidos ou alternados de dispensa, sem prejuízo da retribuição, para preparação dos seus exames;
 - c) dispensa de prestação de trabalho em regime de turno, quando por eles solicitado;
 - d) liberdade de escolha da época de férias, de acordo com as obrigações escolares;
- 2 - Os trabalhadores que pretendam beneficiar dos direitos previstos no número anterior deverão fazer prova da sua condição de estudantes e do seu aproveitamento escolar, entendendo-se como tal a passagem de ano;
- 3 - Os estudantes-trabalhadores que, ao serviço da empresa, completem os seus cursos serão colocados em lugares compatíveis, desde que haja vaga, tendo prioridade em relação a admissões;
- 4 - As regalias dispensadas aos trabalhadores nesta Cláusula, referem-se aos cursos oficiais com interesse para a empresa, entendendo-se como tal qualquer curso directamente ligado à actividade desta.

CLÁUSULA 47ª - A
(Contagem de antiguidade)

1 - A contagem de antiguidade faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, representando a antiguidade de cada trabalhador o número de anos de serviço que ele venha a completar no ano que se inicia.

2 - O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua actividade.

CLÁUSULA 47ª - B
(Antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial)

1 - A antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial calcula-se estabelecendo a proporção entre o número de horas semanais de trabalho efectivamente por eles prestado e o período normal de trabalho a tempo inteiro.

2 - Sempre que houver alteração da duração semanal de trabalho prestado, a antiguidade dos trabalhadores corresponderá à média ponderada das antiguidades calculadas nos termos do número um, definidas para os períodos de tempo em que estiveram nas diversas situações.

CAPÍTULO VI
TRANSFERÊNCIAS, SUBSTITUIÇÕES E DESLOCAÇÕES
SECÇÃO I
TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO
CLÁUSULA 48^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 - Quando os trabalhadores desenvolverem a sua actividade normal for a do estabelecimento a que estão adstritos, movimentando-se em zonas geográficas previamente delimitadas, é-lhes atribuída uma área de serviço de acordo com o estabelecido no regulamento do local de trabalho e área de serviço que, como *Anexo IX*, faz parte integrante do *AE*.

CLÁUSULA 49^a
(Regime de transferências)

1 - É permitido à empresa, por razões de serviço devidamente justificado, transferir o trabalhador com local de trabalho fixo para outro dentro da mesma localidade, nos termos legais.

2 - A transferência de local de trabalho para for a da localidade onde o trabalhador presta serviço. Salvo o caso de transferência compulsiva prevista na *Cláusula 88^a* deste *AE*, só pode ter lugar com prévio consentimento do trabalhador, dado por escrito. No entanto, essa transferência pode efectuar-se se resultar em consequência de transferência individual ou colectiva motivada por mudança ou encerramento do estabelecimento ou alteração profunda de modo de exploração ou necessidade de reconversão do trabalhador, nomeadamente para os efeitos da *Cláusula 24^a*.

3 - No caso de transferência colectiva prevista na parte final do número anterior desta cláusula, serão ouvidos previamente e obrigatoriamente os trabalhadores abrangidos e as estruturas representativas dos trabalhadores, devendo ser analisadas todas as possibilidades existentes que possam garantir funções equivalentes na localidade.

4 - No caso de transferência colectiva, o trabalhador que não a aceite e ao qual a empresa não possa garantir, nos termos do número anterior, na localidade função equivalente, poderá rescindir imediatamente o contrato com direito à indemnização prevista neste *AE*.

5 - No caso de transferência individual ou colectiva, será respeitada a preferência sobre a escolha de localidade por parte dos trabalhadores abrangidos, salvo por impossibilidade devidamente comprovadas perante as ERT's.

6 - Na transferência do local de trabalho para outra localidade, por iniciativa da empresa, esta custeará:

a) as despesas de viagem de carro, ao preço estabelecido por quilómetro para o trabalhador e respectivo agregado familiar, entre o anterior e o novo local de trabalho;

b) a empresa responsabiliza-se pelo transporte das mobílias e possíveis deteriorações causadas pelo transporte destas.

7 - No caso em que se apresente a necessidade de a mudança da família ser feita no final do ano lectivo, o trabalhador ficará em regime de ajudas de custo ou de compensação de despesas até à mudança do agregado familiar, que deverá ser feita até ao dia 31 de Agosto imediato. Desde que a distância ao anterior local de trabalho seja superior a 40 km, terá direito a uma viagem semanal ou quinzenal, neste último caso com acréscimo de um dia assimilado a falta justificada.

8 - Os trabalhadores transferidos de acordo com o número dois terão durante dois anos, prioridade na localidade de onde foram transferidos, desde que elas correspondam a postos de trabalho de igual grau de qualificação e o trabalhador satisfaça as condições mínimas necessárias ao desempenho da respectiva função.

9 - Para os trabalhadores transferidos por iniciativa da empresa e por outros motivos que não os descritos nos nºs 1 e 2 desta *Cláusula*, as condições de transferência são estabelecidas no estatuto do pessoal.

SECÇÃO II
SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS
CLÁUSULA 50^a
(Regime)

1 - Sem prejuízo do disposto no que vier a ser acordado sobre transferências, a empresa pode deslocar qualquer trabalhador para substituir outro que se encontre temporariamente impedido.

2 - Sempre que um trabalhador desempenhe completamente funções de categoria ou classe profissional superior à sua, passará a receber durante todo o tempo dessa substituição, a remuneração base correspondente a essa categoria ou classe profissional e demais subsídios inerentes ao desempenho dessas funções.

3 - Para os efeitos do número anterior apenas se considera substituição a que tenha duração superior a trinta dias no período de uma ano, ainda que para efeito de remuneração e do previsto no número quatro seja considerado todo o tempo de serviço.

4 - Na hipótese prevista no nº 2, se a substituição for completa e se mantiver para além de seis meses seguidos ou oito interpolados num período não superior a dois anos, o trabalhador terá direito à categoria ou classe profissional correspondente.

5 - No caso da substituição não abranger a totalidade das tarefas, o trabalhador deverá receber, enquanto durar a substituição, um adicional, que será determinado em cada caso e que, somado à sua remuneração base, Deverá atingir um valor compreendido entre esta remuneração base do trabalhador substituído.

SECÇÃO III
DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO
CLÁUSULA 51^a
(Noção)

Consideram-se deslocações em serviço as efectuadas pelo trabalhador para for a do seu local de trabalho ou da área de serviço inerentes ao mesmo.

CLÁUSULA 52^a
(Direitos do trabalhador deslocado)

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

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

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

CLÁUSULA 53^a
(Doenças durante a deslocação)

1 - A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador deslocado e aos seus familiares a assistência médica e medicamentosa ou a liquidar, contra entrega de documentos comprovativos, o custo de honorários médicos, de medicamentos fornecidos, de elementos auxiliares de diagnósticos e despesas de tratamento, nos termos em que o trabalhador teria direito no local de trabalho.

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

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

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

5 - No caso de morte do trabalhador deslocado, a empresa custeará as despesas de transporte para a sua residência habitual, bem como os encargos legais consequentes a que o óbito der lugar.

CLÁUSULA 54^a
(Regime das deslocações)

O regime das deslocações é definido nos *Anexos I e XV* deste *AE*.

CAPÍTULO VII
RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO
CLÁUSULA 55^a
(Conceito de retribuição)

Por retribuição entende-se a remuneração normal acrescida de todos os outros valores que o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

CLÁUSULA 56^a
(Remunerações em regime normal)

Para efeitos do presente *AE*, definem-se a seguir os diferentes tipo de remuneração.

1 - Remuneração normal mensal (*Rn*) - remuneração base com remuneração por antiguidade.

2 - Remuneração base mensal (*Rb*) - quantia em numerário atribuída, mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida a um período de duração semanal de trabalho.

3 - Remuneração por antiguidade - quantia em numerário atribuída mensalmente, proporcional ao número de anos de serviço calculada com base no mesmo valor (anuidade), para todos os trabalhadores a tempo inteiro.

4 - Remuneração por horário de trabalho superior ao período de duração semanal de trabalho - cada hora de trabalho para além do período de duração semanal de trabalho, será paga com acréscimo de 15% sobre a remuneração da hora normal.

5 - Remuneração quinzenal (*Rq*) - o valor da remuneração quinzenal ***Rq*** é calculado a partir da seguinte fórmula em que ***Rn*** representa a remuneração normal mensal e *h* o número de horas semanais para além do período de duração semanal de trabalho.

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal: ***Rq = Rn/2***;

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal: ***Rq=2X1(1+0,2875h)***;

6 - Remuneração semanal (*Rs*) - o valor da remuneração semanal ***Rs*** é calculado a partir da seguinte fórmula, em que ***Rn*** representa a remuneração normal e *h* o número de horas semanais para além do período de duração semanal de trabalho.

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é normal: ***Rs=RnX52/12***;

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal: ***Rs=RnX52/12X(1+0,02875 h)***.

7 - Remuneração diária (Rd) - o valor da remuneração diária **Rd** é calculado a partir da seguinte fórmula, em que **Rn** representa a remuneração normal e **h** o número de horas semanais para além do período de duração normal de trabalho:

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é normal: **$Rd = Rn \times 12 / 7 \times 52$** ;

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal: **$Rd = Rn \times 12 / 7 \times 52 \times (1 + 0,02875 h)$** .

8 - Remuneração horária (Rh) - o valor da remuneração horária **Rh** é calculado a partir da seguinte fórmula, em que **Rn** representa a remuneração normal, **Rs** representa o período de duração semanal de trabalho e **h** o número de horas semanais para além do período de duração normal de trabalho:

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é normal: **$Rh = Rn \times 12 / 52 \times Rs$** ;

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal: **$Rh = Rn \times 12 / 52 \times Rs \times (1 + 0,02875 h)$** .

9 - Remuneração em regime de tempo parcial - a remuneração normal correspondente ao regime de tempo parcial, para trabalhadores do quadro do pessoal permanente da empresa, é calculado proporcionalmente ao número de horas semanais efectivamente prestadas, tomando como referência o período de duração semanal de trabalho.

CLÁUSULA 57^a
(Enquadramento profissional)

1 - Os trabalhadores do quadro permanente, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis e grupos de qualificação, nos termos do disposto nos *Anexos III e IV* a este *AE*, que dele faz parte integrante.

CLÁUSULA 58^a
(Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária)

A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária são as que constam no *Anexo VI* a este *AE*, que dele faz parte integrante.

CLÁUSULA 59^a
(Remuneração por trabalho suplementar em dias de descanso ou feriados)

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

- a) 50% da remuneração normal na primeira hora diurna;
- b) 75% da remuneração normal nas horas ou fracções subsequentes quando diurnas e na 1^a hora, quando nocturna;
- c) 75% da remuneração normal nas horas subsequentes à primeira, quando nocturna;

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 e sem prejuízo do estabelecido na *Cláusula 55^a*, de uma remuneração especial igual à remuneração horária correspondente às horas efectivamente prestadas, acrescidas de 100% ou 125%, consoante o trabalho seja diurno ou nocturno.

CLÁUSULA 60^a
(Remunerações por trabalho nocturno)

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na remuneração horária com inclusão da correcção de horário de trabalho, quando for case disso, acrescida de 25%.

CLÁUSULA 61^a
(Remuneração especial de Natal)

1 - Os trabalhadores terão direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, uma remuneração especial correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da empresa.

2 - No caso de terem menos de uma ano de trabalho na empresa, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito a fracção de remuneração especial de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 - Os trabalhadores, nos anos de ingresso ou regresso do serviço militar ou ausentes por doença ou acidente, mantêm o direito à remuneração especial de Natal, nos termos do número anterior, contando para esses efeitos o tempo de impedimento como se tivesse estado continuamente ao serviço da empresa, desde que não recebam idêntico subsídio por outra instituição.

CLÁUSULA 62^a
(Subsídio de férias)

1 - A retribuição correspondente ao período de férias é idêntica à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo, sendo paga no mês imediatamente anterior ao início daquele período.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição do mês de Dezembro desses ano.

3 - No caso de admissão, os trabalhadores têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição do mês de Dezembro desse ano.

4 - Quando um ano, por qualquer motivo o trabalhador tenha tido direito à retribuição mensal superior aquela que serviu de base de cálculo do subsídio de férias, a diferença ser-lhe-á abonada até trinta e um de Dezembro.

5 - O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

CLÁUSULA 62ª - A
(Prémio de assiduidade)

1 - Os trabalhadores têm direito, a um prémio mensal de assiduidade, cujo valor resulta da aplicação da seguinte fórmula: **$Pa = P \times 11 \times Rb$** em que:

Pa - é o prémio de assiduidade;

P - é a percentagem a aplicar em função do número de faltas;

Rb - é a remuneração base mensal;

2 - Para este efeito é tido em consideração a definição de faltas constantes da *Cláusula 79ª*.

3 - Não têm incidência no prémio de assiduidade as situações de ausência ao serviço motivadas por:

- a) Férias;
- b) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- c) Faltas por luto previstas na alínea e) do nº 2 da *Cláusula 80ª*;
- d) Faltas justificadas previstas nas alíneas **g**, **h** e **n** do nº 2 da *Cláusula 80ª*;
- e) Faltas justificadas previstas nas alíneas **i**, e **l** do nº 2 da *Cláusula 80ª*, dentro dos limites acordados;
- f) Ausências ao abrigo da lei da greve;
- g) Períodos de descanso ou dispensa em razão da prestação de trabalho, dentro dos limites acordados;
- h) Dispensas especiais e licenças ao abrigo da *Cláusula 47ª* e do Regulamento do Trabalhador Estudante;
- i) Reuniões de trabalhadores na empresa, dentro dos limites estipulados na *Cláusula 116ª*;
- j) Outras ausências que nos termos da lei geral, sejam equiparadas a tempo de serviço efectivo;

4 - O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição.

CAPÍTULO VIII
SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO
SECÇÃO I
DESCANSO SEMANAL
CLÁUSULA 63^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, a que os trabalhadores tenham, no fim de cada período máximo de sete dias, dois dias de descanso seguidos.
- 4 - Em regime de turnos rotativos, o período de descanso semanal dos trabalhadores procurará englobar um Sábado e um Domingo consecutivos ao fim de cada quatro semanas de trabalho.
- 5 - O disposto nos nºs 3 e 4 desta cláusula poderá não ter aplicação imediata nas instalações onde tal, de momento, não seja possível, desde que comprovado perante as estruturas representativas dos trabalhadores, obrigando-se, no entanto, a empresa a curto prazo, a estudar a forma de aplicação integral e uniforme, ainda que escalonada, do preceituado nos referidos números.

SECÇÃO II
FERIADOS
CLÁUSULA 64^a
(Feriados)

- 1 - São feriados obrigatórios: 1 de Janeiro, Sexta-feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 1 de Julho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.
- 2 - Para além dos feriados obrigatórios são considerados como tal:
 - a) Terça-feira de Carnaval: este feriado será gozado segundo o regime nos serviços públicos regionais;
 - b) O dia do feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador;
 - c) Os dias considerados feriados para os serviços públicos regionais.
- 3 - Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado regional:

4 – Todo o trabalhador, que pela sua escala de serviço tenha de trabalhar no dia considerado como feriado, ser-lhe-á concedido no prazo máximo de trinta dias o direito ao gozo desse dia, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

CLÁUSULA 65^a

(Garantia de retribuição)

O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados sem que a empresa os possa compensar com trabalho extraordinário.

SECÇÃO III

FÉRIAS

CLÁUSULA 66^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 imediato, salvo no ano de admissão, em que se respeita o disposto no número 3 da cláusula seguinte.

3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo 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 67^a

(Duração das férias)

1 - Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente têm direito a gozar anualmente 24 (vinte e quatro) dias úteis de férias.

2 - Não são considerados dias úteis nem os feriados nem os dias de descanso semanal.

3 - Os trabalhadores, no ano de admissão na empresa, têm direito, após trinta dias de trabalho a gozar 1 dia útil de férias por cada 15 dias de trabalho prestado, no máximo de 24 dias úteis por ano civil.

4 - Os trabalhadores com contrato a prazo têm direito a 1 dia útil de férias por cada período de 15 dias de prestação de trabalho, num máximo de 24 dias úteis por cada ano civil.

5 - Para cálculo da duração das férias dos trabalhadores contratados a prazo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

6 – Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente com antiguidade igual ou superior a 12 anos, têm direito a gozar anualmente 25 (vinte e cinco) dias de férias.

CLÁUSULA 67ª - A
(Duração especial de férias)

1 - O trabalhador que goze a totalidade do período de férias a que tem direito de 1 de Janeiro a 31 de Maio e ou, de 1 de Outubro a 31 de Dezembro, é concedido no ano imediatamente a seguir, um período complementar de 5 dias úteis, o qual não poderá ser gozado nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

2 - O período complementar de férias referido no número anterior pode ser gozado na sequência do período normal de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.

3 - O disposto no nº 1 só é aplicável nos casos em que o trabalhador tenha direito, a pelo menos, quinze dias de férias.

4 - O período complementar de cinco dias úteis não releva para efeito de atribuição de subsídio de férias.

5 - O disposto no nº 1 não é aplicável aos casos de acumulação de férias salvo se a mesma resultar de conveniência de serviço.

CLÁUSULA 68ª
(Direito a férias)

1 - As férias podem ser gozadas seguidas ou interpoladamente, neste caso, porém, um dos períodos não pode ser inferior a onze dias seguidos.

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 necessário.

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 a comissão de trabalhadores ou sindicato;
- b) a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro;
- c) as férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos;
- d) o mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano.

4 - 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 69^a
(Encerramento para férias)

- 1 - A empresa pode encerrar alguns departamentos para efeitos de férias.
- 2 - O período de encerramento deve ser acordado entre a empresa e os delegados sindicais afectos aos departamentos em causa e comunicado aos trabalhadores até 31 de Março, após autorização da Secretaria Regional do Trabalho.
- 3 - Neste caso, as férias têm de ser sempre fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

CLÁUSULA 70^a
(Acumulação 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 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.
- 3 - Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las no continente, arquipélago dos Açores e/ou estrangeiro com familiares, desde que dêem conhecimento à empresa dessa sua pretensão.
- 4 - 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 71^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 seja temporariamente impedido por facto que não possa ser imputado.
- 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 respectivo período.

CLÁUSULA 72^a
(Doença no período de férias)

- 1 - No caso de doença clinicamente comprovada e ocorrida durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas, podendo os restantes dias do período marcado, se os houver, ser gozados após o restabelecimento, se o trabalhador desejar. Os dias correspondentes à interrupção serão gozados de acordo com a nova marcação.
- 2 - Quando se verificar a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontra.
- 3 - O trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no nº 1 desta cláusula.
- 4 - Se, estando de férias fixadas, o trabalhador adoecer antes do seu início ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte, durante o 1º trimestre.

CLÁUSULA 73^a
(Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

- 1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 2 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o montante da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1º trimestre do ano imediato.

CLÁUSULA 74^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 de cessação.
- 2 - Se o contrato cessar antes de serem gozadas as férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá também direito a receber a retribuição e respectivo subsídio correspondente ao período não gozado.
- 3 - O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeito da antiguidade.

CLÁUSULA 75^a
(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 - O trabalhador não pode durante as férias exercer qualquer outra actividade 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 a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CLÁUSULA 76^a
(Violação do direito a férias)

No caso da empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos nesta Convenção, pagará ao trabalhador a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, devendo o trabalhador gozar obrigatoriamente no primeiro trimestre do ano civil subsequente, o período de férias em falta.

SECÇÃO IV
LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO
CLÁUSULA 77^a
(Regime)

1 - Em função da sua antiguidade, os trabalhadores têm direito à concessão de períodos de licença sem retribuição nos termos do *Anexo XXV*, mas nunca excedendo o prazo máximo de um ano.

2 - O período de licença conta-se para efeito de antiguidade, categoria e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar na empresa e recuperando todos os direitos logo que regresse ao serviço.

3 - Durante aquele período cessam aqueles direitos, deveres e garantias das partes que pressuponham efectiva prestação de trabalho, podendo ser contratado um substituto.

4 - Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão do mapa de quotização sindical.

SECÇÃO V
**SUSPENSÃO DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO
PROLONGADO**
CLÁUSULA 78^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 actos 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 efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria de previdência.

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

3 - O disposto no nº 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, dentro de quinze dias, apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço sob pena de cessação do contrato.

5 - O trabalhador retomará o serviço num dos oito dias imediatos à sua apresentação, fixado de acordo com a empresa.

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

7 - Em caso de impossibilidade de prestar serviço por condenação, desde que seja provada a prática dolosa de crime em sentença com trânsito em julgado, a possibilidade e condições de reintegração do trabalhador na empresa serão decididas pelo conselho de administração, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

SECÇÃO VI
FALTAS
CLÁUSULA 79^a
(Noção)

1 - Por falta entende-se a ausência ao serviço durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 - No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um dia de trabalho, durante o mesmo ano civil, pode a empresa adicionar os respectivos tempos e contar como falta os períodos correspondentes a dias completos de trabalho compreendidos no total.

CLÁUSULA 80^a
(Tipo de faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

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

b) As motivadas pelo falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227º do Código do Trabalho;

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455º do Código do Trabalho;

h) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 – Cinco dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, adoptantes, sogros, padraostos, madrastras, genros, noras e enteados;

4 – Dois dias completos e consecutivos por morte de avós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

5 - São consideradas não justificadas, todas as faltas não previstas como tal no presente *AE*.

CLÁUSULA 81^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 logo que possível.

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas não justificadas.

4 - A empresa pode, no prazo de oito dias, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação.

5 - A não aceitação pela Empresa da justificação apresentada deverá ser comunicada ao trabalhador.

6 - A Empresa transmitirá ao Sindicato as razões da não aceitação quando este o solicitar.

CLÁUSULA 82^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 - Determina perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea *o)* do nº 2 da cláusula 80^a, para além do crédito concedido na cláusula 119^a;
- b) Dadas ao abrigo da alínea *m)* do nº 2 da cláusula 80^a;
- c) Dadas por motivo de doença;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o acidentado esteja abrangido pelo seguro;

- e) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas *b)* e *c)* do nº 2 da cláusula 80ª, que excedam na sua totalidade 15 dias por ano;
- f) O limite previsto na alínea anterior poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias por ano, desde que se verifiquem razões ponderosas e mediante decisão do Conselho de Administração;
- g) Para além dos períodos indicados nas alíneas precedentes aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 83ª
(Efeitos das faltas não justificadas)

1 - As faltas não justificadas determinam sempre 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 não justificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao período de falta , não sendo, porém, estes últimos dias de considerar na contagem do tempo, para efeitos de infracção disciplinar.

3 - Incorrem em infracção disciplinar to o trabalhador que:

- a) Faltar sem justificação durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar, alegando motivos de justificação comprovadamente falsos.

CLÁUSULA 84ª
(Efeitos das faltas no direito a férias)

As faltas justificadas ou não justificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador. Quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do tempo de férias a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO IX
Disciplina
SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS
CLÁUSULA 85^a
(Conceito de infracção)

1 - Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário doloso ou culposo, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE.

2 - A violação dos deveres consignados neste AE é punível, independentemente de ter dado origem a qualquer prejuízo efectivo.

CLÁUSULA 86^a
(Prescrição da infracção e caducidade do procedimento disciplinar)

1 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar o facto que lhe deu origem ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 - A prescrição da infracção disciplinar não prejudica o direito da empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

3 - O procedimento disciplinar caduca se não foi iniciado nos trinta dias subsequentes aquele em que a entidade com poder e competência disciplinar teve conhecimento da infracção, e concluído sempre que possível, no prazo máximo de cento e vinte dias.

4 - Para efeitos do nº 3, o procedimento disciplinar considera-se iniciado com a entrega da participação, com elaboração do auto de notícia ou com a instauração de processo de inquérito.

CLÁUSULA 87^a
(Agentes da secção disciplinar)

1 - A empresa é a detentora do poder disciplinar.

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

3 - Todos os trabalhadores da empresa estão sujeitos a procedimento disciplinar desde a data da respectiva admissão.

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

SECÇÃO II
SANÇÕES DISCIPLINARES
CLÁUSULA 88^a
(Sanção e sua aplicação)

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

- a) repreensão simples;
- b) repreensão registada;
- c) suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) transferência compulsiva;
- e) despedimento com justa causa.

2 - As sanções disciplinares devem ser ponderadas e 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 a 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 actividade, excepto, quando a este último, no caso de transferência compulsiva.

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

5 - A suspensão da prestação previsto na alínea c) do nº 1 não pode exceder doze dias por cada infracção nem o total de trinta dias em cada ano civil.

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

7 - A transferência compulsiva prevista na alínea d) do nº 1, pode implicar a simples mudança de posto de trabalho, de local de trabalho ou de Localidade, consoante a natureza e a menor ou maior gravidade da infracção.

8 - A sanção de transferência compulsiva só é aplicável quando a infracção disciplinar der lugar a despedimento com justa causa e a empresa entenda que se deva dar oportunidade ao trabalhador mudando-o de lugar de trabalho.

9 – As sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e), do n° 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar, que, contudo, no caso da alínea b), será simplificada, sem prejuízo do direito de defesa do trabalhador.

10 – As sanções disciplinares, além dos efeitos anteriormente referidos, têm ainda os seguintes:

- a) registo no cadastro individual, salvo no caso de repreensão simples;
- b) a suspensão terá efeitos nos actos em que por igualdade de outras condições seja necessário estabelecer prioridade.

11 – A repreensão simples tem de ser feita na presença de um delegado sindical, de preferência da profissão, a menos que o trabalhador dela prescindia.

CLÁUSULA 89^a
(Medida cautelar de suspensão)

1 – Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade com competência para o seu exercício pode, em qualquer momento, suspender preventivamente o arguido das suas funções até decisão sobre o processo.

2 – A suspensão preventiva somente é permitida quando, atentas a natureza e a característica da infracção, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

3 – A suspensão preventiva tem apenas como efeito a proibição da presença do arguido no local de trabalho e nunca a suspensão ou perda de retribuição.

SECÇÃO III
PROCESSO DISCIPLINAR
CLÁUSULA 90^a
(Princípios gerais)

1 – O processo disciplinar deverá ser escrito e 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, nos termos estabelecidos no regulamento disciplinar anexo a este AE:

- a) a apresentar a sua defesa no decorrer do procedimento disciplinar;
- b) a analisar o processo na EEM.

CLÁUSULA 91^a
(Execução da sanção)

1 – 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 respectivo processo; a falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta começa a executar no dia imediato ao da notificação)alvo no caso de transferência compulsiva, em que a data do início da sanção deverá ser previamente fixada.

CLÁUSULA 92^a
(Revisão)

É permitida a revisão do processo disciplinar quando o trabalhador invoque novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a sua inocência ou de atenuar a graduação da sanção.

SECÇÃO IV
SANÇÕES ABUSIVAS
CLÁUSULA 93^a
(Sanções abusivas)

Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) exercer funções de dirigente sindical, delegado sindical, bem como de representantes sindicais nas Seguranças Sociais, ou em outras instituições, como o Inatel, e participar em grupos de trabalho sindicais e em geral em organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras, excluindo as organizações políticas ou partidárias;

b) ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício daquelas funções há menos de cinco anos, contados respectivamente desde a data em que cessou o desempenho ou a data da apresentação da candidatura;

c) exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

d) recusar-se, nos termos deste AE, a cumprir ordens a que não deve Obediência;

e) ter prestado declarações ou testemunho sobre a empresa, nomeadamente no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

CAPITULO X
CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
CLÁUSULA 94^a
(Causas de extinção do contrato individual de trabalho)

1 - O contrato individual de trabalho pode cessar nos casos seguintes:

- a) mútuo acordo das partes;
- b) caducidade;
- c) despedimento com justa causa promovido pela empresa;
- d) rescisão do trabalhador.

2 - É proibido, em consequência nulo e de nenhum efeito, o despedimento sem justa causa ou por motivo político ou ideológico.

3 - Ao cessar o contrato e seja qual for o motivo por que ele cesse, a empresa é obrigada a passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao serviço e cargo ou cargos que desempenhou. Este certificado será visado pela comissão sindical, quando solicitado pelo trabalhador.

4 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador e sejam de conhecimento da empresa.

CLÁUSULA 95^a
(Mútuo acordo das partes)

1 - É lícito a empresa e ao trabalhador pôr termo, por mútuo acordo ao contrato de trabalho, seja este ou não celebrado a prazo.

2 - A cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo tem de constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, incumbindo à empresa o ónus de o reduzir a escrito.

3 - São nulas as cláusulas que impliquem, da parte do trabalhador, renúncia a direitos adquiridos ou créditos vencidos.

4 - No prazo de sete dias a contar da data do documento referido no nº 2 pode o trabalhador denunciar unilateralmente o acordo de cessação do contrato de trabalho, reassumindo o exercício das suas funções.

5 - O trabalhador que denuncie, nos termos do número anterior, o acordo de cessação do contrato perderá o direito à antiguidade que possuía à data da celebração do acordo, salvo se o contrário constar do documento referido no nº 2 ou se se provar que a sua declaração foi obtida por dolo ou coação.

CLÁUSULA 96 ^a
(Caducidade)

1 - O contrato de trabalho caduca nos casos seguintes:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Com a reforma do trabalhador;
- c) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho.

2- Nos casos previstos na alínea c) do número anterior, só se, considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

CLÁUSULA 97^a
(Despedimentos com justa causa promovidos pela empresa)

1 - Tendo-se verificado justa causa, em processo disciplinar, o Trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não

2 - Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 - Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

- b) violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

- c) desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- d) lesão de interesses serias da empresa;

- e) prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

- f) faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

- g) falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

h) prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencendo aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

i) sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

j) incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) reduções anormais da produtividade do trabalhador; n) falsas declarações relativas à justificação de faltas.

CLÁUSULA 98^a (Efeitos da inexistência de justa causa)

1 - A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que apesar disso, tenha sido declarado.

2 - O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

3 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a três meses.

4 - Para o efeito do cálculo da indemnização ter-se-á em conta todo o tempo decorrido até à data da sentença.

CLÁUSULA 99^a (Rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 - O trabalhador tem direito a denunciar unilateralmente o contrato de trabalho, contando que o faça por escrito, com aviso prévio de dois meses, ou de um mês se tiver menos de dois anos completos de serviço.

2 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

CLÁUSULA 100^a
(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1 - O trabalhador poderá denunciar o contrato, sem observância de aviso prévio, nomeadamente nas situações seguintes:

a) necessidade de cumprir obrigações legais ou deveres familiares incompatíveis com a continuação do serviço;

b) falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

c) violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) aplicação de sanção abusiva;

e) falta culposa de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho;

f) lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade, quer por parte da empresa quer dos seus superiores hierárquicos, depois de terem sido avisados por escrito e não terem tomado atitude adequada.

2 - A cessação do contrato nos termos das alíneas b) e f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista no nº 3 da cláusula 98^a.

CAPÍTULO XI
Formação Profissional
CLÁUSULA 101^a
(Princípios gerais)

- 1 - A empresa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores.
- 2- Na realização de acções 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 interesses por esta reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.
- 4 - Quando o trabalhador adquira nova categoria profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesse para a empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos, em igualdade de circunstâncias.

CLÁUSULA 102^a
(Deveres da Empresa)

- 1 - Para cumprimento do disposto no nº 1 da cláusula 101^a a Empresa deve:
 - a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como a melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores, facilitando sempre que as condições de serviço o permitam, a assistência às aulas e a preparação para exames
 - b) Promover acções de reconversão e reciclagem;
 - c) Permitir a frequência de quaisquer Cursos profissionais com interesse para a Empresa.
- 2 - A Empresa pode para efeitos de promoção, exigir aproveitamento em cursos de formação
- 3 - A empresa obriga-se a passar certificado de frequência e aproveitamento dos cursos internos
- 4 - A Empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considere do seu interesse, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso
- 5 - Quanto 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 A.E. e do E.U;P. no que respeita a deslocações.

CLÁUSULA 103^a
(Responsabilidade dos trabalhadores)

Os trabalhadores devem:

- a) Procurar aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional:
- b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização

CAPITULO XII
Higiene e Segurança no Trabalho
CLÁUSULA 104^a
(Princípios gerais)

- 1 - A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e o Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, que, como Anexo, X faz parte integrante do presente AE.
- 2 - A higiene e segurança no trabalho na empresa é regulada pelo respectivo regulamento e pelas normas resultantes da sua aplicação, sem prejuízo da legislação que vier a vigorar.

CLÁUSULA 105^a
(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

- 1 - A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulam a matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- 2 - A empresa manterá às vítimas de acidente de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias legais.
- 3 - A presente matéria está regulamentada no Capítulo VII - Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, fazendo parte integrante deste AE.

CLÁUSULA 106^a
(Trabalho em condições especiais)
(Anulada)

CAPITULO XIII
Medicina no Trabalho
CLÁUSULA 107^a
(Princípios gerais)

1 - A empresa manterá serviços privativos de medicina no trabalho, podendo, para o efeito, associar-se com outras empresas.

2 - Estes serviços, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores, a vigilância das condições higiénicas no trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

CLÁUSULA 108^a
(Organização)

1 - Compete aos médicos do trabalho a organização e a direcção dos serviços de medicina no trabalho.

2 - Será criada uma comissão consultiva da qual farão parte representantes das ERT's, a funcionar junto do órgão responsável pela medicina no trabalho; esta comissão tem funções de consulta relativamente ao Regulamento dos Serviços de Medicina no Trabalho e sua aplicação.

CLÁUSULA 109^a
(Composição)

1 - O total dos médicos do trabalho será em número suficiente para assegurar em todos os departamentos da empresa uma perfeita vigilância médica no âmbito da medicina no trabalho.

2 - As ERTs, através da comissão consultiva referida na cláusula anterior, poderão pronunciar-se sobre o cumprimento do exposto no nº 1 desta cláusula.

CLÁUSULA 110^a
(Exames médicos)

1 - Todos os trabalhadores da empresa serão submetidos a exames médicos adequados, pelo menos uma vez por ano.

2 - Os trabalhadores exercendo funções que os exponham a um maior risco de acidente ou de doença profissional devem ser objecto de vigilância aturada pela medicina no trabalho, que os submeterá a exames médicos frequentes, uma ou mais vezes por ano.

3 - Nenhum trabalhador pode escusar-se a ser submetido aos exames médicos previstos nos nºs 1 e 2 desta cláusula.

4 - Quando dos exames médicos referidos nos n.ºs 1 e 2 resultar uma proposta para mudança de função, de local de trabalho ou de regime de trabalho que não obtenha o acordo do trabalhador em causa, o órgão responsável pelos serviços médicos promoverá novo exame a efectuar por uma junta médica de que fará parte um médico contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar, e a expensas da empresa se lhe assistir razão.

CAPITULO XIV

Do Exercício da Actividade Sindical na Empresa

CLÁUSULA 111ª

(Exercício do Direito Sindical)

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

CLÁUSULA 112ª

(Comunicação à empresa)

1 - A direcção sindical comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, 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 113ª

(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 direcção do sindicato respectivo.

CLÁUSULA 114ª

(Protecção aos representantes sindicais)

1 - O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exercem ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes ou como membros eleitos das secções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

2 - O despedimento de trabalhadores que, desempenham funções de delegados sindicais ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

3 - O despedimento de que, nos termos dos números anteriores, se não prove causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro da prevista no nº 3 da cláusula 98ª, nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

CLÁUSULA 115ª
(Informação sindical)

Os delegados sindicais têm 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 sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

CLÁUSULA 116ª
(Reuniões dos trabalhadores na empresa)

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

2 - Com a ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm o 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 efectivo, 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, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

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

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

CLÁUSULA 117^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, enviando à outra, com a antecedência de um dia, a agenda da reunião.

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 dispendido nestas reuniões não poderá ser contabilizado em termos de crédito de horas acordadas neste AE.

CLÁUSULA 118^a
(Cedência de instalações)

1 - Nas instalações da EEM com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr 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 unidades de produção com menos de cento e cinquenta trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

CLÁUSULA 119^a
(Crédito de horas)

1 - Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito anual de horas resultantes da aplicação da fórmula:

$$120 \frac{(6+N500)h}{200}$$

em que

N - representa o número de trabalhadores sindicalizados

2 - Para a comissão Intersindical da Empresa é concedido um crédito de 550 horas anuais

3 - Cada membro da Direcção das associações sindicais tem direito a um crédito de 500 horas anuais

4 - O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo

5 - Quando pretendem utilizar o crédito de horas, os membros da comissão intersindical da Empresa e os delegados sindicais devem comunicá-lo à Empresa, em regra, com a antecedência mínima de 1 dia.

6 - Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita da comissão intersindical da Empresa ou do Sindicato respectivo.

7 - Os tempos utilizados pelos Delegados Sindicais nas acções de curta duração destinados à divulgação ou recolha de documentos sindicais nos respectivos locais de trabalho, não são contabilizados para o crédito de horas referido no nº 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XV
Comissão Paritária
CLÁUSULA 120ª
(Competência)

1 - Para interpretação das disposições deste AE e integração dos casos omissos, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária

2 - Compete igualmente a esta comissão paritária deliberar acerca da alteração, extinção ou criação de funções e respectivos perfis de enquadramento.

3 - As resoluções com carácter meramente interpretativo produzem efeitos a partir da data de entrada em vigor deste AE e as que constituem integração de casos omissos e as relativas à alteração, criação ou extinção de funções, produzem efeitos cinco dias após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

CLÁUSULA 120ª A
(Constituição)

1 - A comissão paritária é constituída por representação de cada uma das partes outorgantes.

2 - Cada uma das partes indicará à outra e à secretaria regional competente a identificação dos seus representantes, no prazo de trinta dias após publicação deste AE.

3 - Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de assessores, num máximo de 2.

4 - Por acordo entre as partes, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante, da secretaria regional competente.

CLÁUSULA 120ª B
(Funcionamento)

1 - No funcionamento da comissão paritária observar-se-á as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á à outra parte, com a antecedência mínima de 15 dias e com indicação do dia, hora, local e agenda dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e outra das partes;

c) Cada uma das partes dispõe de um voto;

d) Salvo deliberação admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de 2 reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto;

e) As resoluções são tomadas por acordo das partes e enviadas para publicação à secretaria regional competente

2 - As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pela empresa, excepto as referentes a representantes ou assessores do sindicato que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO XVI
Direitos e Regalias Complementares
CLÁUSULA 121ª
(Segurança Social)

1 - A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social 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 pertencentes aos quadros de pessoal da antiga CAAHM todos os direitos resultantes da antiguidade da Inscrição na Caixa Geral de Aposentações ou na Segurança Social e dos esquemas complementares de que eram beneficiários à data da criação da EEM, EP devendo a empresa promover a harmonização dos regimes de previdência social, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridas,

CLÁUSULA 122^a

(Fornecimento de energia aos trabalhadores)

- 1 - Todos os trabalhadores beneficiam de um tarifário de energia eléctrica a preços reduzidos nos termos fixados no regulamento incluído no Anexo XVIII, respeitando os princípios definidos nesta Cláusula.
- 2 - Os trabalhadores beneficiarão do fornecimento de energia eléctrica a preços reduzidos apenas no local de residência, independentemente da sua localização.
- 3 - Estas disposições são extensivas aos reformados e pensionistas.

CLÁUSULA 123^a

(Subsídio de alimentação)

- 1 - Aos trabalhadores que não utilizam ou não tenham um 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 para refeição constará do anexo VI deste AE.
- 2 - Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de alimentação de montante proporcional ao período de trabalho efectivamente prestado, desde que superior a metade do período normal de trabalho diário.

CLÁUSULA 124^a

(Isolamento)

Para os trabalhadores que prestam serviço com carácter de permanência em instalações que sejam consideradas isoladas no estatuto do pessoal, a empresa estudará formas de compensar esse isolamento, as quais serão regulamentadas no mesmo.

CLÁUSULA 125^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores que movimentam regularmente verbas em numerário (notas ou moedas) beneficiarão de um abono para falhas.

1º escalão – € 30,96

2º escalão - € 38,70

3º escalão – € 50,31

RM = corresponde ao valor da BR 02

CAPÍTULO XVII
Previdência, Obras e Regalias Sociais
CLÁUSULA 126^a
(Bases de regulamentação)

- 1 - Os trabalhadores têm direito à reforma, nos termos da lei geral.
- 2 - A idade mínima com que os trabalhadores podem passar à situação de reforma, é fixada pela Previdência (ou Segurança Social).
- 3 - O limite de idade para a prestação de serviço é fixado em 70 anos para a EEM.
- 4 - Atingida a idade da reforma os trabalhadores que não pedirem à Caixa de Previdência (Segurança Social) manter-se-ão ao serviço, se se encontrarem fisicamente aptos para o desempenho das suas funções.
- 5 - Os trabalhadores em situação de reforma podem usufruir do serviço de cantinas e refeitórios da Empresa.

CLÁUSULA 127^a
(Complemento à pensão de sobrevivência)
(Anulada)

CLÁUSULA 128^a
(Acidente de trabalho)

É acidente de trabalho o que se verifica no tempo de trabalho considerando o percurso normal de e para o trabalho e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução de capacidade de trabalho ou ganho.

CLÁUSULA 129^a
{Complemento do seguro por acidente de trabalho)

- 1 - A EEM responsabiliza-se por todos os acidentes de trabalho dos seus trabalhadores, em serviço e suas consequências.
- 2 - Durante o período de ausência de qualquer trabalhador, ocasionada por acidente de trabalho, seja qual for a sua duração, é-lhe garantida uma remuneração total.
- 3 - Em qualquer caso, os trabalhadores que sofrerem acidentes de trabalho, ou contraírem doenças profissionais, não podem ser privados dos seus direitos e regalias.
- 4 - Os trabalhadores acidentados ou portadores de doenças profissionais, poderão ser reconvertidos para outras funções nas condições seguintes:

a) No caso da função para que foram reconvertidos pertencer a um grupo de qualificação igualou superior ao do seu anterior cargo, mantêm a categoria, se assim o desejarem, e evoluem, em termos de remuneração, de acordo com o novo posto de trabalho.

b) No caso da função para que foram reconvertidos pertencer a um grupo de qualificação inferior ao do seu anterior cargo, mantêm a sua categoria e a sua remuneração correspondente.

CLÁUSULA 130^a
(Complemento de subsídio de doença)

1 - Em caso de doença comprovada pelo médico da EEM, esta pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de vinte dias por ano, seguidos ou interpolados.

2 - O subsídio previsto no número anterior é devido a partir do quinto dia a contar da data da baixa.

CLÁUSULA 131^a
(Extensão, aos filhos dos trabalhadores falecidos, do complemento de Abono de família)

Em caso de morte dum trabalhador, por acidente de trabalho, os seus descendentes com direito a abono de família, manterão o direito ao complemento pago pela EEM, enquanto o direito ao abono da Segurança Social se mantiver.

CLÁUSULA 132^a
(Bonificação mensal por excesso de horário de trabalho - 40 horas semanais)

A fim de se poderem estabelecer turnos com uma periodicidade certa, torna-se necessário estender o horário de trabalho semanal dos trabalhadores sujeitos a este regime de trabalho, a quarenta horas semanais. Assim, prevê-se a seguinte bonificação mensal por excesso de horário de trabalho:

$$Reh = (0,02875 \times EH) \times (Rb + Ra).$$

em que:

Reh - Remuneração por excesso de horário;

Rb - Remuneração base;

Ra - Remuneração por antiguidade;

EH - Número de horas para além do período de duração semanal de trabalho.

CAPITULO XVIII
Disposições Finais
CLÁUSULA 133^a
(Direitos adquiridos)

1 - As condições de trabalho fixadas no presente AE são globalmente mais favoráveis do que as contidas em instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente em vigor, princípio que a empresa se compromete a manter no estatuto do pessoal.

2 - Da aplicação integral do presente AE e do que vier a ser acordado no estatuto do pessoal não poderá resultar diminuição de retribuição de qualquer trabalhador.

3 - Enquanto não for acordado o estatuto do pessoal, será mantido, para cada trabalhador, o valor absoluto correspondente aos subsídios ou regalias que anteriormente recebiam.

CLÁUSULA 134^a
(Revogação dos regulamentos internos)

Com a entrada em vigor do presente AE é revogada, em relação à EEM e aos seus trabalhadores, os regulamentos internos transcritos nas ordens de serviço, desde que sejam contrários ao AE, sem prejuízo do princípio do respeito de direitos e regalias adquiridos.

CLÁUSULA 135^a
(Regulamentos emergentes do AE)

1 - A inserção dos regulamentos emergentes deste AE e do Estatuto Unificado do Pessoal depende das negociações entre a empresa e as ERT's.

2 - Os regulamentos emergentes deste AE ou a acordar com as ERT's, só poderá ser alterado com o acordo da empresa e das ERT's.

ANEXO I

DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

ANEXO I
DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO
CAPÍTULO I
Disposições Gerais
ARTIGO 1º
(Princípio geral)

As deslocações em serviço referidas na Cláusula 52ª do AE conferem aos trabalhadores o direito às compensações previstas nas Cláusulas 53." do mesmo AE, nos termos do presente anexo.

ARTIGO 2º
(Período de deslocações)

- 1 - O período da deslocação conta-se desde o dia e hora de início da deslocação até ao dia e hora do termo da mesma.
- 2 - Entende-se por início da deslocação o momento em que o trabalhador tenha de abandonar o local onde se desloca.
- 3 - Por termo de deslocação entende-se o momento da chegada do trabalhador ao local a que regressa.

ARTIGO 3º
(Tempo de trajecto)

- 1 - Considera-se tempo de trajecto o período decorrente desde o início da deslocação do trabalhador até ao momento da chegada ao local de trabalho ou ao cumprimento da diligência.
- 2 - Considera-se também tempo de trajecto o período decorrente desde o início da deslocação do local do cumprimento da diligência se for caso disso ou ao local normal de trabalho ou, ainda, ao local de nova diligência.

CAPITULO II
Tipos de Deslocações e Direitos dos Trabalhadores Deslocados
ARTIGO 4º
(Tipo de deslocação)

As deslocações em serviço são consideradas de acordo com os seguintes tipos:

- a) pequenas deslocações;
- b) grandes deslocações no continente e Ilhas Adjacentes;
- c) deslocações de carácter imprevisto;
- d) deslocações para o estrangeiro.

ARTIGO 5º
(Pequenas deslocações)

1 - Consideram-se pequenas deslocações a que permitem o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho.

2 - O trabalhador deslocado poderá recusar-se a regressar no mesmo dia desde que o local onde se encontre deslocado fique situado além de duas horas de percurso ou para além de um raio de 60 kms.

3 - O tempo de percurso referido em 2 tem efeito apenas quando o regresso tenha de ser feito para além do período normal de trabalho.

4- No caso referido no nº 2, o regresso deverá ser feito no dia seguinte.

5 - Os trabalhadores deslocados nos termos deste artigo terão direito:

a) ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

b) ao pagamento das despesas de alojamento no caso referido no nº 2 de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

c) ao pagamento calculado como se fosse trabalho extraordinário diurno no tempo de trajecto na parte que exceda o período normal de trabalho

ARTIGO 6º
(Grandes deslocações no continente e Ilhas adjacentes)

1 - Consideram-se grandes deslocações, aquelas que não permitam o regresso diário ao local de trabalho.

2 - Os trabalhadores deslocados nos termos deste artigo terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

b) A uma viagem de ida e volta à sua residência, normalmente no período de descanso semanal e sem prejuízo de serviço, sendo os encargos por conta da empresa. Obviamente que nestes dias não usufruirão de custo.

3 - As grandes deslocações deverão ser feitas, de preferência durante o período normal de trabalho; quando feitas fora desse período não implicam pagamento de tempo de trajecto, excepto quando, previamente autorizados por necessidade imperiosa de serviço, caso em que serão pagas como tempo normal ou poderão ser objecto de compensação em tempo.

4- Quando o trabalhador se encontrar deslocado em regime de ajudas de custo ou com alojamento e refeições assegurados pela empresa, consideram-se de conta do trabalhador, embora com transporte assegurado pela empresa, os tempos de transporte diários que não excedam uma hora cada um dos sentidos "local de alojamento, local de cumprimento da diligência" e vice-versa, alargando-se, se necessário, o intervalo para o almoço. Os tempos de trajecto que excedam os limites indicados são considerados como tempo normal de trabalho.

ARTIGO 7º
(Deslocações com carácter imprevisto)

As deslocações com carácter imprevisto, para ocorrer a avarias, quando efectuadas fora do horário normal de trabalho implicam o pagamento do tempo de trajecto como trabalho extraordinário.

CAPÍTULO III
Despesas de Deslocações
ARTIGO 8º
(Noção)

Entendem-se por despesas de deslocações as resultantes da utilização dos diferentes meios de transportes a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer aquando das deslocações em serviço, bem como as despesas ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto e outras inerentes à viagem nomeadamente passaportes, quando requeridos especialmente na oportunidade e licença militar.

ARTIGO 9º
(Compensação)

1 - As despesas referidas no artigo 8º serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação, quando possível, de documentos comprovativos.

2 - A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, nas condições a fixar em regulamento próprio a elaborar pela empresa, será compensada em função dos quilómetros percorridos.

CAPÍTULO IV
Ajudas de Custo
ARTIGO 10º
(Noção)

Entende-se por ajudas de custo a compensação a que o trabalhador tem direito para fazer face às despesas normais de alojamento e alimentação ocasionadas em serviço, não devendo, como tal, ser considerada elemento de remuneração.

ARTIGO 11º (Compensação)

A compensação referida no artigo anterior deverá obedecer aos seguintes princípios gerais:

1 - As ajudas de custo serão diferentes conforme se trate de deslocações para:

- a) Lisboa, Porto e Açores;
- b) Outras localidades do País;
- c) Estrangeiro.

2 - As ajudas de custo a aplicar nas deslocações referidas nas alíneas a) e b) do nº 1 serão divididas nas seguintes rubricas:

- a) Diária completa;
- b) Dormida com pequeno-almoço;
- c) Refeição principal;

3 - No mesmo dia não é permitido acumular compensações relativas a mais do que uma das rubricas referidas no nº 2.

4) - A diária completa corresponde à sequência almoço, jantar, dormida e pequeno-almoço.

5 - Para efeito do pagamento da ajuda de custo serão considerados todos os dias, úteis ou não, compreendidos no período da deslocação em serviço.

6 - Se a deslocação terminar após as 14 horas ou após as 21 horas, o trabalhador tem direito, respectivamente à compensação relativa ao almoço ou ao jantar.

ARTIGO 12º (Restituições)

1 - Quando o trabalhador deslocado em serviço utilizar instalações da empresa que forneçam gratuitamente alojamento e/ou alimentação não terá direito à parcela correspondente da ajuda de custo.

2 - Não haverá lugar a qualquer pagamento de ajudas de custo nos dias correspondentes a faltas não justificadas, nem nos dias de descanso ou períodos de descanso imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias dessa falta.

3 - Sempre que os trabalhadores em regime de ajudas de custo tenham de faltar por motivos justificados, incluindo doença, apenas haverá lugar ao pagamento das mesmas quando esses trabalhadores não possam abandonar o local onde se encontram deslocados.

ANEXO II

REGULAMENTO DISCIPLINAR

ANEXO II

REGULAMENTO DISCIPLINAR

CAPÍTULO I

Sanções Disciplinares

ARTIGO 1º

(Exemplificação da medida das sanções)

1 - As sanções repreensão simples ou repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados neste AE e, especialmente, quando se trate de:

- a) Leves faltas de correcção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- b) Frequentes faltas de pontualidade;
- c) Erro leves de serviço que mereçam censura;
- d) Inobservância de origem ou de regulamentos de que possam resultar graves perturbações de serviço ou pequenos danos para a empresa ou para terceiros;
- e) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos ligeiros.

2 - A sanção de suspensão de trabalho com perda de retribuição é aplicável, designadamente, nos casos de:

- a) Abandono do serviço de que resultem prejuízos ligeiros;
- b) Faltas graves de correcção para com os trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- c) Quebra de sigilo profissional de quem resultem prejuízos elevados;
- d) Embriaguês durante o serviço.

ARTIGO 2º
(Circunstâncias atenuantes)

Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que procedam, acompanhem ou se sigam à prática de infracção e que atenuem a culpa do agente ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas consequências, nomeadamente:

- a) Confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) O arrependimento.

ARTIGO 3º
(Circunstâncias)

1 - São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

- a) premeditação;
- b) a reincidência;
- c) a acumulação de infracções;
- d) a intenção de lucrar .

2 - Há reincidência quando o agente pratica o mesmo tipo de infracção disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data anterior.

3 - Há acumulação de infracções quando o agente comete mais de uma infracção na mesma ocasião.

CAPÍTULO II
Fases Processuais
SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS
ARTIGO 4º
(Natureza do processo disciplinar)

1 - O processo disciplinar é de averiguação ordinária, devendo remover-se os obstáculos ao seu regular e rápido andamento, bem como recusar-se o que for impertinente, inútil ou dilatatório,

2 - O mesmo processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso só podendo ser examinado pelo arguido ou seu representante no caso Previsto no artigo 18º.

ARTIGO 5º
(Apensação de processos)

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

ARTIGO 6º
(Validade dos actos processuais)

1 - Os actos processuais valem desde que assinados e rubricados por quem presidir à diligência e por quem sirva de escrivão.

2 - Os actos processuais em que intervenham o participante e o arguido devem ser por estes assinados e rubricados.

ARTIGO 7º
(Registo dos actos no processo)

O registo dos actos no processo, incluindo os despachos e decisões, devem ser dactilografados e, quando não seja, deverá a letra ser perfeitamente legível.

ARTIGO 8º
(Documentos)

Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo deverão ser apresentados ao instrutor ou a este enviados sob registo de correio ou Protocolo.

ARTIGO 9º
(Seguimento do processo)

Recebida a participação, auto de notícia ou resultado de inquérito, a entidade competente para o exercício do poder disciplinar, se entender que não há indícios de infracção ou que o facto não envolve responsabilidade disciplinar, mandará arquivar a participação, o auto ou inquérito, caso contrário, mandará instaurar o respectivo processo.

ARTIGO 10º
(Instrução do processo disciplinar)

- 1 - A entidade que mandar instaurar processo disciplinar nomeará um instrutor .
- 2 - A nomeação do instrutor será comunicada por escrito ao trabalhador.
- 3 - O instrutor nomeará escrivão de sua confiança e pode requerer a nomeação de assessores jurídicos ou técnicos sempre que a complexidade da matéria a investigar o justifique.

SECÇÃO II
INSTRUÇÃO
ARTIGO 11º
(Autuação)

A instrução inicia-se com a autuação da participação, auto de notícia ou inquérito e documentos que os instruem.

ARTIGO 12º
(Diligências Instrutórias)

- 1 - O instrutor procederá à investigação começando por ouvir o participante e as testemunhas por este indicadas e outras que julgue necessários, procedendo a exame e demais diligências que possam esclarecer a verdade.
- 2 - O instrutor ouvirá sempre o arguido. Ouvi-lo-á ainda tantas vezes quantas as necessárias até se ultimar a instrução.
- 3 - O participante e o arguido não podem recusar-se a estar presentes nos casos em que o instrutor considere de interesse a sua presença.

ARTIGO 13º
(Testemunhas)

- 1 - Durante a instrução não há limite ao número de testemunhas.
- 2 - São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante e o arguido.
- 3 - Não podem depor como testemunhas as pessoas consideradas inábeis nos termos dos artigos 617º e 618º do Código do Processo Civil e as referidas nos artigos 216º e 217º do Código do Processo Penal.

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

5 - As testemunhas e declarantes que não sejam funcionários da Empresa serão apresentados pela parte que os indicou no dia, hora e local designado pelo instrutor.

ARTIGO 14º
(Depoimento de declarações)

1 - Os depoimentos e declarações serão reduzidos a escrito e a sua redacção pertencente às testemunhas e declarantes; se não quiserem usar este direito ou o fizerem por forma inconveniente, serão redigidos pelo instrutor.

2 - Os depoimentos e declarações serão lidos a quem o produziu, que os assinará e rubricará se o quiser, e destas formalidades se fará menção no respectivo auto.

SECÇÃO III
ACUSAÇÃO
ARTIGO 15º
(Despacho de acusação ou arquivamento)

1 - Quando da instrução resultarem indícios suficientes da existência de qualquer infracção disciplinar, o instrutor fará juntar aos autos extracto do curriculum vitae do arguido e lavrará despacho de acusação (nota de culpa), que deverá ser deduzido por artigos e 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) O trabalhador dispõe de dez (10) dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

ARTIGO 16º
(Notificação do despacho de acusação)

- 1 - O arguido será notificado pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção do despacho de acusação, facultando-se-lhe, num e noutro caso, a respectiva cópia e indicando-lhe o prazo para apresentação da defesa.
- 2 - A notificação, quando feita pelo correio, será registada com aviso de recepção e dirigida para a residência do arguido.
- 3 - A notificação, desde que feita nos termos do número anterior não deixa de produzir efeito pelo facto de ser devolvida ou a cópia da acusação; Considera-se, para todos os efeitos, e a na data da respectiva devolução.
- 4 - A falta de resposta, depois de realizadas as formalidades descritas anteriormente e dentro do prazo marcado para a apresentação da defesa, vale como efectiva audiência do arguido.

SECÇÃO IV
DEFESA
ARTIGO 17º
(Prazo para a defesa)

O prazo para deduzir a defesa, fixado ao arguido nos termos da alínea c) do nº 1 do artigo 15º é peremptório e só em caso de justo impedimento poderá ser excedido, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido de demissão extemporânea da defesa.

ARTIGO 18º
(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 19º
(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 - Não serão inquiridas mais de três testemunhas por cada facto
- 3 - As testemunhas só podem depôr sobre os factos para que hajam sido indicadas

4 - As testemunhas que não sejam funcionários da empresa deverão ser apresentadas pelo arguido para deporem no dia, hora e local designados pelo instrutor para a sua inquirição.

ARTIGO 20º
(Diligências complementares)

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

2 - A estas diligências terá o arguido o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa, nos cinco dias subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

SECÇÃO V
RELATÓRIO DO INSTRUTOR E DECISÃO

ARTIGO 21º
(Relatório do instrutor)

1 - Concluída a produção de prova, o instrutor elaborará o relatório conciso donde conste a existência das infracções, 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 - A entidade referida no número anterior remeterá cópia do relatório final do sindicato representativo do trabalhador.

ARTIGO 22º
(Decisão e sua execução)

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, a qual dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

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

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

SECÇÃO VI
NULIDADE
ARTIGO 23º
(Efeitos)

1 - Constituem nulidade insuprível do procedimento disciplinar, acarretando a nulidade do respectivo processo e a consequente impossibilidade de se aplicar sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de entrega da decisão final e ainda o impedimento do exercício dos seguintes direitos do arguido:

- a) apresentar a sua defesa no decorrer do procedimento disciplinar;
- b) analisar o processo;

2 - A não observância de outras fases e diligências complementares constitui ainda nulidade do processo disciplinar sanável a todo o tempo.

SECÇÃO VII
REVISÃO
ARTIGO 24º
(Procedimento)

1 - A revisão pode ser pedida mesmo que tenha sido cumprida já a sanção aplicada.

2 - Se a sanção não estiver ainda aplicada ou totalmente cumprida, o pedido de revisão suspende o seu cumprimento.

3 - O pedido de revisão será dirigido à entidade que aplicou a sanção disciplinar a rever e deverá indicar a prova oferecida e ser acompanhada dos documentos que o trabalhador pretenda juntar.

4 - O pedido será apresentado no prazo de trinta dias a contar data em que o trabalhador teve a possibilidade de invocar os factos ou elementos de prova alegados como fundamento da revisão.

5 - Recebido o pedido de revisão, será analisado e se devidamente fundamentado, será designado um outro instrutor no prazo de quinze dias termos do artigo 10º.

6 - Concluída a apreciação dos novos elementos de e ouvidas as testemunhas que tenham sido apresentadas, o instrutor da revisão elaborará um relatório final em que proporá a manutenção, a atenuação ou a revogação da sanção.

7 - O processo será novamente enviado à entidade que aplicou a sanção disciplinar, seguindo-se os formalismos referidos no artigo 22º;

8 - A procedência da revisão terá os seguintes efeitos:

a) cancelamento no cadastro individual da sanção revista e registo da nova sanção atenuada, quando haja;

b) restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo da revisão.

ANEXO III
ENQUADRAMENTO E CARREIRAS
PROFISSIONAIS

**BASES GERAIS
DO ENQUADRAMENTO
PROFISSIONAL**

ANEXO III PREÂMBULO

Enquadramento e carreiras profissionais Bases gerais do enquadramento profissional

Para efeitos do presente AE, considera-se:

1 - POSTO DE TRABALHO

Conjunto de operações físicas e mentais tendentes à concretização de objectivo pré-determinado, a que corresponde requisitos, responsabilidades e condições operatórias específicas, cometido a um trabalhador numa unidade organizativa.

2 - UNIDADE ORGANIZATIVA

Conjunto hierarquizado de postos de trabalho integrado na estrutura da Empresa, com chefia única e objectivos e actividades básicas bem definidas.

3 - FUNÇÃO

Conjunto de postos de trabalho da mesma profissão, com características semelhantes no que se refere aos requisitos exigidos e às responsabilidades atribuídas, ainda que variem as condições ambientais ou de organização.

Cada função é caracterizada por um perfil de enquadramento incluído no Anexo IV deste AE, a que corresponde, na Empresa, uma designação profissional.

4 - NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

Conjunto de grupos de qualificação do trabalho caracterizados pela formação escolar ou profissional, bem como pelo poder de decisão e pelo grau de intervenção dos trabalhadores na organização, planificação e execução das diversas funções.

5 - GRUPO DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

Conjunto de funções com exigências escolares e ou profissionais semelhantes.

6 - PERFIL DE ENQUADRAMENTO

Em cada grupo de qualificação do trabalho, a uma designação profissional corresponde um perfil de enquadramento, que engloba todos os graus de evolução desse grupo e contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função, que se situam no conjunto das actividades da Empresa.

7 - LINHA DE CARREIRA

Sequência de funções progressivamente mais qualificadas que representa as possibilidades normais de evolução do trabalhador dentro da mesma área de actividades, dependendo da valorização técnico-profissional e dos conhecimentos adquiridos no desempenho de actividades efetivamente desenvolvidas no âmbito de uma dada função, reputadas de interesse relevante para o desempenho de função mais qualificada.

8 - CHEFIA HIERÁRQUICA

Responsabilidade pela planificação e coordenação das actividades cometidas a uma unidade organizativa exercida com carácter permanente pressupondo a delegação de autoridade, e de capacidade de decisão em mais de um dos seguintes domínios:

- Organização, planeamento, programação e controlo das actividades;
- Lançamento, suspensão ou alteração de acções;
- Alteração dos meios ou métodos e afectação de meios de execução;
- Orientação técnica e de segurança;
- Selecção e promoção de trabalhadores;
- Gestão administrativa; nomeadamente no que se reporta a férias ausências ao serviço e disciplinar
- Orientação de trabalhadores de outros departamentos ou grupos normalmente envolvidos na execução de esquemas pré-estabelecidos por chefia de nível hierárquico superior.

8.1 - CHEFIAS HIERÁRQUICAS SUPERIORES

Os trabalhadores no desempenho de funções de chefia de Nível C mantêm-se no exercício das chefias, em comissão de serviço, nos termos previstos neste AE.

8.2- Para efeitos do número anterior, a contagem de tempo de permanência em Comissão de Serviço reporta-se à data de entrada em vigor deste AE.

9 - CHEFIA FUNCIONAL (Noção e âmbito)

- 9.1 – Considera-se chefia funcional a orientação sobre uma pequena equipa, com um mínimo de dois trabalhadores, pelo menos um dos quais do mesmo grupo de qualificação ou do grupo de qualificação imediatamente inferior ao trabalhador a quem é atribuída a chefia, quando tal não resulte das atribuições constantes do perfil de enquadramento.
- 9.2 - A chefia funcional envolve a distribuição, coordenação, segurança e controlo de acção da equipa, a transmissão de conhecimentos e de modos operatórios, tendo em vista um objectivo bem definido e implicando participação na execução efectiva dos trabalhos.
- 9.3 - A chefia funcional pode ser exercida sobre equipas com carácter temporário (dois anos consecutivos no máximo) ou definitivo, definido na data da sua constituição.
- 9.4 - A atribuição da chefia funcional faz-se por escolha, com base na aptidão e análise curricular, de entre os trabalhadores da unidade organizativa.

9.5 - A atribuição da chefia funcional das equipas com carácter definitivo só se torna efectiva depois de ouvidos os trabalhadores da unidade organizativa que se manifestem por si ou por intermédio da comissão inter sindical respectiva no prazo de 30 dias.

9.6 - Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se equivalentes os grupos de qualificação 68 e 5A.

10 - REGIME

Os trabalhadores a quem esteja cometida chefia funcional são considerados, para todos os efeitos, no desempenho da função que são titulares.

11 - COMPENSAÇÃO

11.1 - A chefia funcional confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal, pago em 14 meses, correspondente a:

a) - Diferença entre a sua base de remuneração e a imediatamente superior;

b) - Diferença entre a sua base de remuneração e a imediatamente superior à maior base de remuneração dos trabalhadores chefiados, se mais favorável.

11.2 - Os trabalhadores perdem o subsídio de chefia funcional quando cessam o seu desempenho.

11.3 - Continuam, porém, a receber esse subsídio, como remuneração remanescente, nas condições estabelecidas no Anexo VI, se lhes estiver cometido o desempenho de chefia funcional durante:

a) - 10 anos seguidos ou 15 interpolados;

b) - 15 anos seguidos ou 8 interpolados, se a cessação da atribuição da chefia for iniciativa da Empresa.

12- COMISSÕES DE SERVIÇO (Âmbito)

As funções de chefia hierárquica superior são sempre desempenhadas em comissão de serviço.

13- REGIME

13.1 - Cada comissão de serviço tem a duração máxima de 3 anos

13.2 - A nomeação para comissão de serviço ou a sua renovação carece de acordo do trabalhador.

13.3 - Os trabalhadores no desempenho de chefia hierárquica superior são avaliados no desempenho dessas funções tendo a avaliação efeitos na progressão na carreira própria.

13.4 - As comissões de serviço cessam a todo o tempo:

a) - Por movimentação interna por concurso, desde que decorrido o prazo de 1 ano após a nomeação;

b) - Por nomeação para outro posto de trabalho:

c) - Na sequência de procedimento disciplinar, desde que a sanção aplicada seja uma das previstas nas alíneas c) ou d) do n.º 1 cláusula 88ª;

d) - De acordo entre a Empresa e o trabalhador.

13.5- As comissões de serviço caducam:

a) - Com a extinção do posto de trabalho;

b) - Por impedimento prolongado superior a 6 meses;

c) - Com a suspensão da relação de trabalho por licença sem retribuição de duração superior a 6 meses;

d) - Por dispensa para cooperação externa. 96

13.6 - Os trabalhadores em comissão de serviço abrem vaga no posto de trabalho de origem.

13.7 - Finda a comissão de serviço, o trabalhador é colocado, por iniciativa da Empresa, em função compatível, de acordo com o disposto no Anexo VII.

14 - COMPENSAÇÃO

14.1 - Sem prejuízo da evolução na carreira própria, aos trabalhadores no desempenho de chefia em comissão de serviço são atribuídos subsídios de exercício limitados pelo valor máximo das Bases da Remuneração definidas para os departamentos respectivos, nos termos do disposto no ponto 10 do Anexo VI, sendo sempre de valor superior a uma Base de Remuneração dos chefiados.

14.2 - Os trabalhadores perdem a remuneração de exercício de chefia quando cessam a comissão de serviço.

14.3 - Continuam, porém, a recebê-la, como remuneração remanescente, nas condições estabelecidas no Anexo VI, se tiverem chefiado o mesmo departamento ou departamentos da mesma categoria durante duas comissões de serviço consecutivas.

15- VAGAS

É condição de acesso a qualquer Grupo de Qualificação de Trabalho a existência da vaga nesse grupo.

Em cada unidade organizativa as vagas podem dar-se por:

- Saída do anterior titular e necessidade da sua substituição;
- Criação de novo posto de trabalho por alteração do respectivo quadro orgânico, cuja estrutura se apoia na estratégia previsional da Empresa, em termos de funções e dotações e que periodicamente por aumento de quantidade de trabalho ou por evolução tecnológica irá sendo actualizado em resultado de acções de organização específicas;
- Constatação de maiores exigências normais de serviço que justifiquem que um ou vários postos de trabalho evoluam para grupo qualificação de trabalho superior.

15.1 - Contagem de tempo.

A contagem de tempo em cada grau é referida a 31 de Dezembro de cada ano, sendo considerado um ano completo quando a admissão ou mudança de situação tenha tido lugar até 1 de Janeiro desse ano. As atribuições dos vários graus de cada grupo de trabalho serão efectivas a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

15.2 - Substituição temporária

- a) - Tal como previsto na cláusula 50ª deste AE não será aplicada figura de substituição temporária em nenhum trabalhador de qualquer que substitua outro trabalhador do mesmo grupo de trabalho excepto trabalhador substituído corresponder o grau F ou de chefia funcional, podendo nestes casos o trabalhador substituído ter o grau 0 ou, caso não haja nenhum com esse grau, o grau 1.
- b) Os chefes das centrais poderão, eventualmente, sub-operador de quadro em caso de impedimento do mesmo não podendo entanto esta substituição ir além de trinta dias úteis por ano, tendo 1 motivo direito às remunerações emergentes do trabalho por turnos.

15.3 - Experiência anterior

- a) - A experiência profissional exterior poderá ser atribuída pela Empresa e apenas para efeito de enquadramento, uma equivalência em tempo do currículo apresentado;
- b) - Em concursos externos, para admissão de trabalhadores a Empresa por atribuir-lhe, equivalência em tempo, em função da experiência profissional e do currículo não podendo ser atribuído grau superior ao do Grau 1.

16 - O provimento de postos de trabalho nos Grupos 1 A (Bacharéis) e 1 C (Licenciados) deverá normalmente fazer-se do exterior para o início de carreira, com exigência de formação a nível, respectivamente, de bacharelato e licenciatura.

Situações de bacharéis ou licenciados com experiência, quer provindo outros postos de trabalho internos à empresa quer provindo do exterior serão estudados caso a caso e ponderada essa experiência para atribuição do Grau de entrada.

Nos acessos aos Grupos 1 A (Bacharéis) e 1 C (Licenciados) os trabalhadores que tenham o respectivo diploma ao serviço da empresa anteriormente tenham desempenhado funções no mesmo domínio profissional, a movimentação pode fazer-se para os Graus 2 e 1 dos respectivos grupos se a experiência anterior nas condições referidas for superior, respectivamente a 5 ou 10 anos.

ANEXO III
Enquadramento e Carreiras Profissionais
Capítulo I
Bases gerais do enquadramento profissional
SECÇÃO I
ARTIGO 1º
FUNDAMENTOS
(Objecto)

1 - O enquadramento profissional classifica as funções existentes na Empresa e integra-as em Níveis e Grupos de Qualificação de Trabalho, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho e com as responsabilidades atribuídas.

2 - Ficam excluídas do enquadramento as funções de Assessor do Conselho de Administração, Consultor do Conselho de Administração, Director Geral Coordenador, Director e Director-Adjunto, às quais é atribuída remuneração de exercício.

Assessor do Conselho de Administração

Serão investidos no cargo de Assessor do Conselho de Administração os elementos do quadro permanente que tenham exercido, no mínimo, durante anos completos funções de membro do Conselho de Administração.

Aos Assessores do Conselho de Administração é atribuída a remuneração correspondente à mais alta BR existente em vigor.

Consultor do Conselho de Administração

Serão investidos no cargo de Consultor do Conselho de administração, os elementos do quadro permanente que reúnam qualquer das seguintes condições:

- a) - Possuam, no mínimo, quinze anos de experiência profissional adequada obtida na Empresa ou no exterior, no desempenho de funções específicas, num ou mais domínios profissionais e a quem o Conselho de Administração reconheça competência para o cargo;
- b) - Tenham exercido, no mínimo, durante dez anos, cargo de chefia superior (Director ou Chefe de Serviços), e a quem o Conselho de Administração reconheça competência para o desempenho do cargo.

Aos Consultores do Conselho de Administração é atribuída, no mínimo, a remuneração correspondente à BR 32.

ARTIGO 2º

(Princípios Gerais)

1 - Em conformidade com o disposto no nº 1 do artigo anterior, os trabalhadores da Empresa estão integrados em sete Níveis de Qualificação de trabalho.

Nível 1 - Quadro superiores

Nível 2 - Quadros médios

Nível 3 - Chefias hierárquicas intermédias

Nível 4- Profissionais altamente qualificados

Nível 5- Profissionais qualificados

Nível 6 - Profissionais semi-qualificados (especializados)

Nível 7- Profissionais não qualificados (indiferenciados).

2 - Os Níveis de Qualificação de Trabalho dividem-se em Grupos de Qualificação, cada um dos quais integra diversos Graus de evolução.

3 - A cada Grau de um Grupo de Qualificação corresponde uma Base de Remuneração (BR).

4 - Aos sete Níveis de Qualificação correspondem trinta e oito Bases de Remuneração.

5 - Em cada Grupo de Qualificação de trabalho, que engloba todos os Graus nele previstos, a uma designação profissional corresponde um perfil de enquadramento.

6 - A evolução dentro de cada Grupo de Qualificação, processa-se de acordo com o disposto nos artigos 7º e 9º.

7 - Por promoção ou subida de categoria entende-se a mudança para Grupo de Qualificação com maior exigência de escolaridade mínima ou cuja BR de topo seja superior.

SECÇÃO II
Estrutura dos Níveis
ARTIGO 3º
(Caracterização)

1 - O Nível 7, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho indiferenciado com exigência de escolaridade obrigatória (4 anos ensino primário ou 6 anos - ensino básico) tem os grupos de qualificação 7A e 7B.

a) - O Grupo 7A tem catorze Graus, - Grau 9 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V (BR 01 a 14)

b) - O Grupo 7B tem nove Graus – Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V (BR 8 a BR 16)

2 - O Nível 6A em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho especializado, tem exigência de seis anos, no mínimo de escolaridade, tem os Grupos de Qualificação 6A e 6B.

a) - O Grupo 6A tem oito Graus - Grau 3 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V (BR11 a 18).

b) - O Grupo 6B tem nove Graus - Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V (BR 12 a 20)

3 - O Nível 5, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência de nove anos, no mínimo de escolaridade, tem os Grupos de Qualificação 5A e 5B.

a) - O Grupo 5A tem nove Graus - Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U ,Grau V (BR13 a 21).

b) - O Grupo 5B tem dez Graus - Grau 5 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V (BR13 a 22).

4 - O Nível 4 em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de onze anos, no mínimo, de escolaridade, tem os Grupos de Qualificação 4A e 4B.

a) - O Grupo 4A tem nove Graus - Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V (BR16 a 24).

b) - O Grupo 4B tem nove Graus - Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V (BR18 a 26).

5 - O Nível 3 em que são enquadradas as funções de chefia hierárquica intermédia, tem os grupos de qualificação 3A (BR 14 a 18), 3B (BR 16 a 20), 3C (BR 18 a 22), 3D (BR 20 a 24), 3E (BR 22 a 26) e 3F (BR 24 a 28), cada um deles com cinco Graus – Grau 1, F T, U e V, implicando a atribuição destes grupos de qualificação a chefia de uma unidade organizativa, que como condição necessária e suficiente, integra pelo menos um trabalhador do grupo que os caracteriza.

- a) - O Grupo de Qualificação 3A - caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador do Grupo de Qualificação 78;
- b) - O Grupo de Qualificação 3B - caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 6A ou 3A;
- c) - O Grupo de Qualificação 3C - caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 68 ou 38;
- d) - O Grupo de Qualificação 3D - caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação S8 ou 3C;
- e) - O Grupo de Qualificação 3E - caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 4A ou 3D;
- f) - O Grupo de Qualificação 3F - caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 48 ou 3E

6 - 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 através da experiência obtida na Empresa no desempenho de funções similares, afins ou adequadas, nos Níveis 4 e 3, ou de chefia hierárquica superior, tem os Grupos de qualificação 2A e 2B.

- a) O Grupo de Qualificação 2A tem 9 Graus - Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V (BR21 a BR 29);
- b) - O Grupo de Qualificação 2B tem 9 Graus - Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V (BR 23 a BR31).

7 - O Nível 1, em que são enquadradas as funções de quadros superiores com exigência de curso superior, tem os Grupos de Qualificação 1A (BR 22 a 29), 1B (BR 27 a 34), 1C (BR 24 a 31), 1D (BR 29 a 36), 1E (BR 32 a 37) e 1F (BR 34 a 38);

- a) - Os Grupos de Qualificação 1A e 1B tem oito Graus - Grau 3 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V, e exigem o bacharelato, cursos superiores como tal reconhecidos pelo Ministério da Educação que não confirmam grau académico;
- b) - Os Grupos de Qualificação 1C e 1D têm oito Graus - Grau 3 a Grau 0, Grau F, Grau U e Grau V, e exigem licenciatura;

c) - O Grupo de Qualificação 1 E tem seis Graus - Grau 2, Grau 1, Grau F, Grau T, Grau U e Grau V;

d) - O Grupo de Qualificação 1 F tem cinco Graus - Grau 2, Grau 1, Grau F, Grau U e Grau V.

ARTIGO 4º

(Atribuição de Base de Remuneração em função da idade)

Os trabalhadores menores de 22 anos são remunerados:

a) - Se no exercício de funções do Grupo de Qualificação 7A, pelas bases de remuneração 06, 05, 04, 03, 02, ou 01 durante o ano em que completem 21, 20, 19, 18, 17 e 16 anos de idade respectivamente;

b) - Se no exercício de funções do Grupo de Qualificação 7B pelas bases de remuneração 07, 06, 05, 04, 03, ou 02 durante o ano civil em que completem 21, 20, 19, 18, 17 e 16 anos de idade, respectivamente;

c) - Se no exercício de funções dos Grupos de Qualificação 6A e 6B pelas Bases de Remuneração 10 e 11, respectivamente, até ao ano civil, em que completem 20 anos de idade.

ARTIGO 5º

(Atribuição do Grau de Evolução em função da escolaridade)

Independentemente da idade, aos trabalhadores enquadrados:

a) - No Grupo de Qualificação 7B é atribuído o Grau 3, se possuírem 6 anos de escolaridade (ciclo preparatório);

b) - No Grupo de Qualificação 6B, é atribuído o Grau 3, se possuírem 9 anos de escolaridade (curso geral);

c) - No Grupo de Qualificação 5B é atribuído:

- O Grau 4, se possuírem adequado curso profissional regulado pelo Despacho Normativo nº 194-A/83, do Ministério da Educação publicado no Suplemento do Diário da República nº 243, 1 Série, de 21.10.83;

- O Grau 3, se possuírem 11 anos de escolaridade adequada.

d) - No Grupo de Qualificação 4A é atribuído o Grau 3, se possuírem doze anos de escolaridade adequada ou onze anos de escolaridade adequada e formação profissional, com interesse para a função, igualou superior a um ano, adquirida interna ou externamente à Empresa.

ARTIGO 6º

(Atribuição de Base de Remuneração em início de carreira)

Os trabalhadores nomeados, designados ou admitidos para os Grupos de Qualificação 1A e 1C com experiência profissional adequada inferior a um ano são remunerados pela Base de Remuneração imediatamente inferior ao Grau 3:

- a) - Até ao mês de Dezembro do mesmo ano.

O tempo de permanência no Grau é contado a partir de 1 de Janeiro do mesmo ano, no caso da alínea a) ou do subsequente no caso da alínea b).

SECÇÃO III

Evolução no Grupo de Qualificação

ARTIGO 7º

(Princípio Geral)

1 - A evolução dos trabalhadores no Grupo de Qualificação processa-se automaticamente em resultado do tempo de permanência no Grau, nos seguintes termos:

- a) - Grupo de Qualificação 7A
 - Acesso ao Grau 3 com um ano de permanência no Grau anterior;
 - Acesso do Grau 3 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior e Grau V, com quatro anos no Grau U;
- b) - Grupo de Qualificação 7B
 - acesso ao Grau 3 com 1 ano de permanência no Grau anterior;
 - acesso do Grau 3 ao Grau U com 2 anos de permanência no Grau anterior e Grau V, com quatro à nos no Grau;
- c) - Grupo de Qualificação 6A
 - Acesso do Grau 4 até ao Grau U com 2 anos de permanência no Grau anterior e Grau V, com quatro anos no Grau U;
- d) - Grupo de Qualificação 6B
 - Acesso do Grau 5 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior e Grau V, com quatro anos no Grau U;
- e) - Grupo de Qualificação 5A
 - Acesso do Grau 4 até ao Grau U com 2 anos de permanência no Grau anterior, e Grau V, com quatro anos no Grau U;
- f) - Grupo de Qualificação 5B
 - Acesso do Grau 5 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior, e Grau V, com quatro anos no Grau U;

g) - Grupo de Qualificação 4A

- Acesso do Grau 4 até ao Grau U com 2 anos de permanência no grau anterior, e Grau V, com quatro anos no Grau U;

h) - Grupo de Qualificação 4B

- Acesso do Grau 4 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior, e Grau V, com quatro anos no Grau U;

i) - Grupos de Qualificação 3A a 3F

- Acesso do Grau 1 ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior, e Grau V, com quatro anos no Grau U;

j) - Grupos de Qualificação 2A a 2F

- Acesso do Grau 4 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior, e Grau V, com quatro anos no Grau U;

l) - Grupos de Qualificação 1A a 1D

- Acesso do Grau 3 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no grau anterior, e Grau V, com quatro anos no Grau U;

m) - Grupo de Qualificação 1E e 1F

- Acesso do Grau 2 ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior, e Grau V, com quatro anos no Grau U;

2 - A evolução dos trabalhadores no Grupo de Qualificação não pode exceder o Grau correspondente às BR 29, 31, 34, 36, 37 e 38, consoante estejam inseridos em Direcções ou Serviços de GQ, 1A, 1B, 1C, 1D, 1E e 1F .

Aos trabalhadores a quem por motivo desta condição não ficar assegurada a evolução completa no Grupo de Qualificação que possuam, ser-lhes-á facultada a colocação noutra Direcção ou Serviço, sem concurso interno, desde que nisso estejam interessados e atempadamente o manifestem.

3 - A evolução no Grupo de Qualificação pode processar-se de forma mais rápida que a estabelecida no Acordo de Empresa com a garantia do cumprimento do que está estabelecido quanto ao tempo máximo de permanência em cada Grau. (sem prejuízo de todas as figuras de evolução no AE).

ARTIGO 8º

(Tempo de permanência no Grau de Evolução)

- 1 - A contagem do tempo de permanência no Grau de Evolução reporta-se a 31 de Dezembro de cada ano.
- 2 - A mudança de Grau, por efeitos de evolução dentro de cada Grupo de Qualificação, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.
- 3 - Em caso de admissão, a contagem do tempo de permanência no Grau inicia-se em 1 de Janeiro desse ano, consoante o evento se tenha verificado no 1.º ou 2.º semestre.
- 4 - Em caso de mudança de função, a contagem do tempo de permanência no Grau processa-se de acordo com o estabelecido no Anexo VII.
- 5 - A suspensão de prestação de trabalho, seguida ou interpolada, implica:
 - a) - Se tiver duração igual ou superior a 6 meses no ano com impossibilidade, nesse ano, de evolução antecipada;
 - b) - Se tiver duração igual ou superior a metade do prazo estipulado para os casos de evolução automática, a suspensão de contagem do tempo de permanência no Grau.
- 6 - Não são consideradas, para efeito do disposto no número anterior as ausências ao serviço:
 - a) - Dos membros das direcções de associações sindicais e das estruturas representativas dos trabalhadores;
 - b) - Dos trabalhadores no exercício de outras actividades sindicais, desde que se insiram no âmbito das suas relações com ou na Empresa;
 - c) - Dos trabalhadores com a relação de trabalho suspensa por razões de interesse público, nos termos da legislação aplicável;
 - d) - Dos trabalhadores em cumprimento de serviço militar obrigatório, ou serviço cívico substitutivo;
 - e) - Dos trabalhadores vítima de acidente de trabalho ou doença profissional;
 - f) - Dos trabalhadores em cooperação externa;
 - g) - Dos trabalhadores que frequentem acções de formação reconhecidas de interesse para a empresa;
 - h) - Dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, excepto o da remuneração como prestação efectiva de trabalho, ao abrigo da lei da maternidade e de paternidade.

CAPÍTULO II
Perfis de Enquadramento
ARTIGO 10º
(Definição)

1 - O Perfil de Enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função, que a situam no conjunto das actividades da Empresa.

2 - A diferença das actividades cometidas a postos de trabalho da mesma função, reflectindo diferenças na organização do trabalho ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa no conjunto das actividades que esses postos de trabalho exigem.

3 - Os Perfis de Enquadramento constam do Anexo IV do AE.

ARTIGO 11º
(Integração dos Perfis de Enquadramento em Níveis de Qualificação)

As funções correspondentes aos Perfis de Enquadramento estão classificados e integrado em Níveis de Qualificação nos termos Anexo IV do AE.

CAPÍTULO III
Linhas de Carreira
ARTIGO 12º
(Estrutura)

No Anexo V enuncia-se as funções que, integram cada linha de carreira.

CAPÍTULO IV
Disposições Finais
ARTIGO 13º
(Acesso ao Nível 1 de trabalhadores no Nível 2)

Os trabalhadores enquadrados no Nível 2 que, relativamente às respectivas funções, possuam ou venham a possuir adequado curso superior, desde que efectivamente desempenhem aquelas funções, são enquadrados no correspondente Grupo de Qualificação do Nível 1, sem alteração de Base de Remuneração e com manutenção do tempo de permanência no Grau.

ARTIGO 14º
(Reclassificação dos trabalhadores)

1 - A Empresa, tendo em conta as tarefas efectivamente desempenhadas e o tempo comprovado no seu desempenho, procederá à reclassificação nas funções previstas neste AE, dos trabalhadores que sejam abrangidos por Perfis de Enquadramento novos ou cujo conteúdo seja substancialmente alterado.

2 - A reclassificação prevista no número anterior será efectuada, em princípio, no prazo de 60 dias após o termo das negociações.

3 - No prazo de 30 dias após a apresentação dos resultados da reclassificação aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no nº 1, os que discordem do enquadramento que lhes foi atribuído podem reclamar para a Empresa, enviando cópia da reclamação para o STEEM, se o entender.

4 - Depois de analisar as reclamações, a Empresa comunica os resultados ao reclamante e ao sindicato, em princípio até 60 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

5 - Se o sindicato o julgar necessário, a reclamação é enviada, no prazo de 30 dias após a comunicação dos resultados, a uma Comissão de Apreciação.

6) - Os efeitos das reclassificações reportam-se.

a) - Para os perfis acordados, à data de entrada em vigor do presente

b) - Nos restantes casos, à data em que for obtido o acordo.

ARTIGO 15º (Enquadramento dos integrados)

1 - Os trabalhadores que venham a ser integrados na Empresa são enquadrados nas funções previstas neste AE, tendo em conta as tarefas efectivamente desempenhadas e o tempo comprovado no seu desempenho.

2 - Os trabalhadores que discordem do enquadramento que lhes foi atribuído pela Empresa, podem reclamar, no prazo de 30 dias após a apresentação dos seus resultados, segundo a metodologia definida nos nºs 2 a 5 do artigo anterior.

3 - Os efeitos das alterações de enquadramento reportam-se à data da integração.

ARTIGO 16º (Comissão de Apreciação)

1 - A Comissão de Apreciação é constituída por um representante da empresa, um representante do STEEM e um terceiro membro de comum acordo pelas partes.

2 - Cada membro da Comissão de Apreciação pode fazer-se acompanhar de assessores, no máximo de dois, sem direito a voto.

3 - As decisões da Comissão de Apreciação são tomadas por maioria, tendo de estar presentes os três membros que a constituem.

4 - Estas decisões são enviadas para homologação da Empresa, que sobre elas se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

5 - As decisões não homologadas pela Empresa são reanalisadas pela Comissão de Apreciação, também no prazo máximo de 30 dias, e enviadas novamente à Empresa, sendo o resultado desta reanálise obrigatoriamente ratificado pela Empresa no mesmo prazo.

6 - A Empresa suporta as despesas emergentes do funcionamento da Comissão de Apreciação, com exceção das que digam respeito aos representantes do STEEM e seus assessores que não sejam trabalhadores da Empresa, que constituem encargos do STEEM, e das que se reportam ao terceiro membro da Comissão, a serem suportados, em partes iguais, pela Empresa e pelo STEEM.

CAPÍTULO V
Disposições transitórias
ARTIGO 17º
(Disposições gerais)

1 - Desde que não haja alteração de função nem de Grupo de Qualificação, a aplicação do enquadramento profissional ora acordado processa-se:

a) - Em princípio, sem alteração de Base de Remuneração e com manutenção da contagem do tempo de permanência no Grau;

b) - No Grau seguinte e com 0 anos, se o tempo de permanência no Grau anterior resultar alteração de Base de Remuneração.

c) - No Grau mínimo do respectivo Grupo de Qualificação, com 0 anos, em caso de inexistência de Grau de Evolução correspondente à Base de Remuneração anterior.

2 - O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se nos casos de alteração de designação profissional enumerados no Anexo a este Regulamento.

3 - Os trabalhadores no exercício de funções de Nível 0 à data da entrada em vigor deste AE são enquadrados nos níveis 2 ou 1, consoante as suas habilitações escolares, com atribuição do Grau de Evolução correspondente à Base de Remuneração adquirida, com manutenção do tempo de permanência no Grau.

4 - Os trabalhadores referidos no número anterior é assegurado o acesso ao Grau F do Grupo de Qualificação máximo do módulo departamental em que estavam inseridos, de acordo com os mecanismos previstos no anterior AE.

ARTIGO 18º
(Acesso ao grau T - Disposição transitória)

Com exceção dos níveis 1 e 2 e sem prejuízo do nº 4 do Capítulo V, o acesso automático ao Grau T processa-se para os restantes níveis com 4 ou mais anos de permanência no grau F, contando-se para o efeito todo o tempo de serviço neste último.

ANEXO IV

**PERFIS
DE ENQUADRAMENTO**

ANEXO IV

PERFIS DE ENQUADRAMENTO

Analista Informático I (2.A)

Profissional que ao nível de formação adequada e experiência em informática e com o apoio e orientação de profissionais mais qualificados, se ocupa fundamentalmente de estudo e projecto de novas aplicações susceptíveis de tratamento automático da informação; participação na definição de recolha de dados informação e respectiva periodicidade, suportes e formas do respectivo circuito; participação na coordenação de grupos de trabalhos constituídos para o desenvolvimento das aplicações; estabelecimento de relações de trabalho como utilizadores; determinação das modificações a introduzir, necessárias a normalização dos dados e às transferências a fazer na sequência das operações.

Analista Informático II (2.B)

Profissional que ao nível de formação adequada e experiência em informática e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir se ocupa fundamentalmente de concepção, estudo e projecto de novas aplicações susceptíveis de tratamento automático da informação; estudo de dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determinação do seu interesse de exploração; participação na definição de escolha de informação e respectiva periodicidade, suportes e formas do respectivo circuito; coordenação de grupos de trabalho constituídos para o desenvolvimento das aplicações, estabelecimento de relações de trabalho com os utilizadores; determinação das modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações.

Analista de Projectos (4.A)

Profissional que efectua o estudo para a aprovação de projectos de instalações de edifícios ou outros remetidos pelas Câmaras Municipais, efectua ou participa no estudo de alimentação a consumidores de AT e BT elabora relatórios das análises efectuadas, determinando o tipo de alimentação das instalações para esclarecer questões relacionadas com os projectos; efectua visitas aos locais das instalações para obtenção de elementos de apreciação concretos; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço.

Assistente Administrativo I (2.A)

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e com o apoio de orientação de profissionais mais qualificados, se ocupa fundamentalmente de: estudo ou realização de planos no âmbito do ramo administrativo; execução de trabalhos da sua especialidade; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica; elaboração de propostas de planos de actuação localizada; orientação de profissionais de grupos de qualificação inferior.

Assistente Administrativo II (2.B)

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir se ocupa fundamentalmente de: concepção ou realização de planos no âmbito do ramo administrativo execução de trabalhos da sua especialidade; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica; elaboração de propostas de planos de actuação localizada; orientação de outros profissionais de grupos com qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da sua função.

Assistente de Formação I (2.A)

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e com apoio e orientação de profissionais mais qualificados, se ocupa fundamentalmente de: estudo de realização de planos no âmbito do ramo da formação, aperfeiçoamento e reconversão profissionais, execução de trabalhos da sua especialidade, condução eventual de sessões de formação, elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos, adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica; elaboração de propostas de planos de actuação localizada, orientação de profissionais de grupos de qualificação inferior.

Assistente de Formação II (2.B)

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: estudo ou realização de planos no âmbito do ramo da formação, aperfeiçoamento e reconversão profissionais execução de trabalhos da sua especialidade, elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos, adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica, elaboração de propostas de planos de actuação localizada, orientação de outros profissionais de grupos com qualificação inferior.

Assistente Social (1.A)

Profissional que ao nível da formação escolar exigida se ocupa fundamentalmente de: concepção ou realização de planos no âmbito dos assuntos sociais; elaboração de propostas de métodos e processos de acção social; adaptação de métodos e processos de intervenção social; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração de propostas de planos da actuação local, orientação de técnicas de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o cabal desempenho da função que lhe está cometida.

Bacharel I (1.A)

Profissional que ao nível da formação escolar exigida e com apoio em orientações técnicas bem definidas, orientado ou assistido quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados por profissionais mais qualificados, com decisões de responsabilidade a curto e médio prazo se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e/ou equipamentos, elaboração de propostas de métodos e processo de realização de trabalhos nos campos técnicos e administrativos; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias, elaboração e propostas de planos de actuação sectorial e local; orientação de técnicos de grupo de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Bacharel II (1.B)

Profissional que ao nível de formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e a longo prazo, ocupando-se com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito dum determinado ramo da técnica, elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações, execução ou controlo de planos de montagem, construção e conservação de instalações e/ou equipamentos, elaboração de propostas de métodos e processo de realização de trabalhos, criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnicos e administrativos; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias, elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Bate-chapas (6.B)

Profissional que executa, repara, enforma, solda e desempenha por martelagem a frio ou a quente, peças em chapa fina, com ferramentas adequadas.

Calceteiro (6.A)

Profissional que assenta paralelepípedos, seixos ou outros tipos de pedra; prepara o leito de assentamento; aplica o material assente; enche ou refecha as juntas com areia ou material idêntico; executa desenhos a pedra no pavimento com vidro ou pedra ralada miúda; molda os escantilhões de chapa para a execução dos desenhos.

Canalizador (6.B)

Profissional que corta, rosca e solda tubos de vários materiais, em vazio que carga, executa e repara canalizações, em circuitos de várias naturezas, em folhas de diversos metais e plástico com aplicação doméstico e industrial; executa a reparação e montagem de equipamento doméstico; lê e interpreta desenhos.

Cantoneiro (7.B)

Profissional que conserva, repara e limpa as estradas adstritas a instalações da empresa; repara valetas, bermas, passeios, colabora em trabalhos de limpeza e conservação.

Carpinteiro (6.B)

Profissional que executa trabalhos de carpintaria geral e marcenaria simples com reparação e envernizamento de móveis; efectua a preparação na construção e conservação de edifícios e instalações com ajustamentos e reparações de carpintaria de limpos, efectua a conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, zelando pela sua reparação; interpreta desenhos simples ou croquis de peças a executar com escolha de madeiras adequadas; executa, assenta cofragens e moldes de madeira para betonagens; executa e monta andaimes, estrados, escoramentos e outras estruturas de madeira.

Consultor Jurídico (1.C)

Profissional que com diferentes competências e responsabilidades presta apoio e assistência jurídica, elaborando informações e pareceres, participando ou acompanhando trabalhos da especialidade, representa a empresa em juízo, activa e passivamente por mandato do Conselho de Administração ou daqueles em que esta tenha delegado poderes para o efeito, procede ao estudo de problemas jurídicos, contacto com entidades oficiais, por delegação do Conselho de Administração, para cumprimento de obrigações legais ou tratamento de assuntos relacionados com a actividade da Empresa.

Contínuo (7.B)

Profissional que recebe e distribui documentos, objectos e valores pelos gabinetes, presta informações verbais e telefónicas, transmite recados, atende e encaminha visitantes, transporta máquinas ou artigos de escritório entre gabinetes e andares; efectua trabalhos no exterior (bancos, repartições Oficiais, entidades públicas ou privadas).

Controlador de combustíveis (6.A)

Profissional que assegura o abastecimento de combustíveis à central, mediante as informações recebidas dos chefes das centrais, controla as entradas de combustíveis, vigia os níveis de depósitos, entra em contacto telefónico com os fornecedores com o fim de refazer os níveis dos depósitos, procede à emissão de requisições que entrega aos fornecedores, requisita óleos lubrificantes para refazer os stocks, de acordo com as indicações fornecidas pelo chefe da central, elabora mensalmente um mapa de fornecimentos que entrega ao chefe da central e envia à contabilidade as guias de remessa dos fornecedores depois de verificadas pelo chefe da central.

Controlador de Viaturas (6.A)

Profissional, que controla o movimento de viaturas, presta apoio aos motoristas em casos de desempanagens e eventual remoção de viaturas; recebe, regista, encaminha confere e arquiva processo e documentos colige e prepara documentos vários elabora informações, cartas, notas e documentos diversos, fornece combustível às viaturas de acordo com requisições apresentadas e providencia pelo reabastecimento dos reservatórios de combustível comunica as informações registadas nos Boletins de serviço verifica o estado geral exterior das viaturas; zela pela arrecadação de cabos cordas e capotas de viaturas.

Cozinheiro (6.A)

Profissional que confecciona refeições, doces e pastelaria; prepara e garante pratos e travessas, elabora ementas de refeições; efectua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar, orienta e colabora nos trabalhos de limpeza e arrumo das louças, utensílios e equipamentos de cozinha; orienta e eventualmente colabora na limpeza da cozinha e zonas anexas.

Dactilógrafo (6.B)

Profissional que dactilografa em português e em línguas estrangeiras, relatórios, mapa, informações e outra documentação; opera com máquinas de escrever programável com gravação e leitura magnética; colabora em trabalhos de arquivo e expediente; organiza e mantém actualizado o arquivo de textos e bases de reprodução magnética.

Desenhador (5.B)

Profissional que realiza, eventualmente a partir de apoio de profissionais mais qualificados, desenhos ou esquemas parciais de conjuntos, executando plantas, alçados, cortes e vistas com base em elementos recebidos, efectua alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por escolha de elementos, executa desenhos de pormenor, de implantação, esquemas ou traçados, rigorosos a partir de indicações e de elementos detalhados recebidos ou de interpretação de cálculos, efectua: cálculos, medições ou levantamentos de elementos existentes, efectua eventualmente deslocações recebidas, executa desenhos técnicos e de artes gráficas esquemas e montagem de maquete-gráfica e de transferências, considerando técnicas de impressão e reprodução fotográfica, a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir, legendar e tracejar ou completar desenhos.

Desenhador de estudos (4.A)

Profissional que no âmbito de um ramo de actividade, sob directivas gerais, participa na execução de planos relativos a ante-projectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações orais ou desenhos de definição ou de concepção; 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 arquitectura de obras a imprimir; elabora e executa desenhos de representações gráficas, esquemáticas e de diferentes especialidades, efectuando a composição e montagem; elabora e executa gráficos, mapas, quadros e modelos de impressos; detecta e procura resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos, propondo soluções a adoptar; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; efectua levantamentos, esboços e descrição de elementos existentes; efectua deslocações ao local da obra para recolha de elementos, segundo indicações recebidas.

Electricista I (6.B)

Profissional que colabora na reparação de avarias em redes aéreas, subterrâneas e em instalações de BT; colabora na execução de baixadas, ramais e assistência a consumidores, colabora na montagem e conservação das redes eléctricas de BT; colabora na detecção de avarias nas redes, prepara os materiais e ferramentas destinados a execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção; detecta e informa fraudes nas instalações.

Electricista II (5.A)

Profissional que colabora nos trabalhos de montagem, conservação e reparação de redes, linhas eléctricas e de equipamentos de, BT e MT; efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinação de equipamentos e circuitos eléctricos, executa montagens e reparações com utilização de aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas, prepara os materiais e ferramentas destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção; detecta e informa fraudes nas instalações, vistoria o tipo e qualidade dos materiais empregues.

Electricista III (5.B)

Profissional que instala, conserva e repara vistoria amplia ou modifica e mantém em funcionamento circuitos eléctricos, redes aéreas e cabos subterrâneos de BT e MT e outra aparelhagem ou equipamento também eléctrico, podendo guiar a sua actividade por desenhos esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta obedecendo ainda à regulamentação em vigor, quer na EEM quer fora da empresa na distribuição transporte ou consumidores, concebe pequenas instalações e equipamentos sua alteração ou substituição incluindo medições e orçamentos vigia e corrige o comportamento de equipamentos eléctricos pequenos quadros e motores podendo efectuar a respectiva condução prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais ou oficinais destinados à execução das suas tarefas, zela pela sua conservação e manutenção; executa todas as medições eléctricas e eventualmente detecta fraudes nas instalações; vistoria o tipo e qualidade dos materiais empregues; executa trabalhos de assistência a consumidores.

Electricista de Central I (6.B)

Profissional que colabora na reparação de avarias em equipamentos eléctricos; colabora na montagem, limpeza e conservação de equipamentos eléctricos específicos; colabora na detecção de avarias, prepara os materiais e ferramentas destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção.

Electricista de Central II (5.A)

Profissional que efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos e circuitos eléctricos, executa montagens e reparações com utilização de aparelhagem de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas específicos da instalação e respectivas especificações técnicas; prepara os materiais e ferramentas destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção; colabora nos trabalhos de montagem, limpeza e conservação de equipamentos eléctricos específicos.

Electricista de Central III (5.B)

Profissional que instala, conserva e repara, vistoria, amplia ou modifica e mantém em funcionamento qualquer tipo de circuitos ou equipamentos eléctricos específicos e outra aparelhagem, podendo guiar a sua actividade por desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que lê e interpreta, obedecendo à regulamentação em vigor, na sua actividade; concebe e procede à montagem de pequenas e médias instalações e equipamentos, sua alteração ou substituição, vigia e corrige o comportamento de equipamentos eléctricos, quadros e motores, podendo efectuar a sua condução; prepara os instrumentos e ferramentas laboratoriais e oficinais destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção; coordena, dirige e colabora nos trabalhos de montagem e conservação de equipamentos eléctricos específicos.

Empregado de balcão (6.A)

Profissional que procede à venda de artigos e correspondente cobrança; prepara e serve refeições simples, bebidas e outros artigos; vigia a utilização de jogos de sala, livros e jornais; elabora listas de faltas e promove os restabelecimentos e realiza o apuramento da caixa diária; colabora na limpeza e arrumo das instalações, equipamentos e utensílios.

Enfermeiro (4.A)

Profissional que administra medicamentos, aplica injectáveis, executa tratamentos, presta primeiros socorros, recolhe elementos auxiliares de diagnóstico e produtos para análise; presta colaboração aos médicos durante as consultas e nos actos médico-cirúrgicos; efectua e coordena marcação de consultas e de elementos de diagnóstico; colige documentação clínica e prepara processos para os especialistas; Presta esclarecimentos e informações sobre normas, horários, terapêuticas, dietas e saúde em geral; controla stocks mínimos de material médico e paramédico de consumo corrente; colabora na formação de socorristas; transmite ao médico os elementos clínicos colhidos a doentes que se apresentem na ausência do clínico; regista, confere e arquiva documentos, preenche mapas estatísticos, receituários, guias, requisições e outros documentos; prepara e controla a esterilização de material médico-cirúrgico e assegura a sua conservação.

Escriturário I (6.B)

Profissional que colabora no ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colige elementos e colabora em cálculos simples referentes a processamentos, reembolsos e cobranças; colabora na execução de mapas, gráficos e redige documentos; prepara a expedição de correspondência e encomendas; colabora ou executa trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo.

Escriturário II (5.A)

Profissional que colabora ou procede à tiragem de correspondência e outros documentos que regista, encaminha, classifica e arquiva; efectua pesquisa de documentos e satisfaz pedidos de consulta a processos em arquivo; prepara e colige elementos e efectua cálculos simples para processamentos e cobranças; colabora na apreciação de propostas de fornecimento, confere facturas e opera com máquinas de contabilidade; minuta correspondência variada e dactilografa documentos.

Escriturário III (5.B)

Profissional que recolhe e compila elementos relativos à movimentação e admissão de pessoal; colige e prepara dados do cadastro pessoal dos trabalhadores; elabora correspondência, faz cálculos de processamentos, actualiza ficheiros, presta informações e arquiva documentação; procede a contactos com a informática; cobra recibos de consumidores e movimenta valores de cobrança e orçamentos; preenche boletins de requisição de ligações, recibos de assentamento de ramais e baixadas, determinando os depósitos a efectuar; elabora documentos de facturação e mapas para efeito de processamento; recebe reclamações, esclarece dúvidas sobre facturação e entrega contratos; recebe e distribui documentos de cobrança aos leitores-cobradores, recebendo as respectivas importâncias ou documentos de depósito e actualiza ficheiros.

Especialista/Generalista I (1.E)

Profissional que ao nível de formação escolar exigida, isoladamente ou em grupo, com grande autonomia e na base de indicações de objectivos finais, se ocupa fundamentalmente de: coordenação ou execução de trabalhos com elaboração de pareceres, requerendo elevado grau de qualificação técnica, nomeadamente licenciatura / bacharelato, em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos directos na definição da política da empresa ou no desenvolvimento da ciência ou tecnologia, execução de trabalhos de investigação de acordo com projectos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa, execução de missões de carácter especial com grande autonomia e reportando directamente ao conselho de administração.

Especialista / Generalista II (I.F)

Profissional que ao nível da formação escolar exigida, isoladamente ou 9m grupo, com completa autonomia e na base de simples indicações de objectivos finais se ocupa fundamentalmente de coordenação ou execução de trabalhos com a elaboração de pareceres requerendo elevado grau de qualificação técnica nomeadamente licenciatura / bacharelato em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos directos na definição da política da empresa ou no desenvolvimento da ciência ou tecnologia, execução de trabalhos de investigação aplicada de acordo com projectos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa, execução de missões de carácter especial com completa autonomia e reportando directamente ao conselho de administração.

Ferramenteiro (6.A)

Profissional que entrega e recepciona equipamentos, ferramentas, materiais e outros produtos, efectuando o registo e controlo dos mesmos; procede à sua conservação e a operações simples de reparação, executa contagem e arrumação de ferramentas e materiais; elabora os inventários anuais.

Fiel de Armazém I (5-A)

Profissional que recepciona e fornece materiais; controla existências e stocks mínimos e movimenta o ficheiro de armazém; colabora no controlo da recuperação de materiais e sucatas e na elaboração dos inventários dos materiais.

Fiel de Armazém II (5.B)

Profissional que coordena o movimento de entradas e saídas de materiais de armazém, executando ou verificando os documentos de apoio; movimenta o ficheiro de armazém e promove a elaboração dos inventários dos materiais; controla a recuperação de materiais e sucatas, existências e stocks mínimos; coordena as operações de arrumação e conservação dos materiais em stock.

Fiscal de construção civil (5.B)

Profissional que fiscaliza a execução de trabalho de conservação e construção civil, informando sobre ocorrências; orienta grupos de trabalhadores de conservação ou construção civil nas obras por administração directa ou empreitada e zela pelo cumprimento das normas de segurança; verifica quantidades de materiais, ferramentas e máquinas; redige relatórios e partes diárias.

Fiscal de rede (6.B)

Profissional que executa chegadas de BT, liga e desliga contadores, vistoria a rede a seu cargo, comunicando anomalias, dá assistência a consumidores, vistoria instalações novas, executa eventualmente trabalhos fora da zona a seu cargo, solicita a colaboração de outros trabalhadores do sector para reparação de avarias fora das horas normais de serviço é responsável por redes rurais de BT, postos de transformação e troços de linhas de Média tensão que lhe forem atribuídos, manobra órgãos de protecção e corte nos PTs, vistoria troços de linhas de Média tensão, procede à desmantelamento e corte das árvores por forma a garantir o afastamento regulamentar às linhas eléctricas, recebe e prepara a cobrança, lê contadores e anota leituras, cobra as importâncias dos recibos, verifica a integridade dos aparelhos de medidas e caixas, de entrada, entrega o serviço de leitura e cobrança com exposição ou anotação da anomalias encontradas, e presta contas da cobrança dos recibos de energia ao encarregado da rede de distribuição, relacionamento dos recibos não cobrados.

Funileiro I (6.A)

Profissional que executa e repara trabalhos em folhas de diversos metais e plásticos ou tubos, com aplicação doméstica ou industrial; colabora com outros profissionais mais qualificados.

Funileiro II (6.B)

Profissional que corta, solda, rosca folhas de diversos metais e plástico ou tubos com aplicação doméstica ou industrial; lê e interpreta desenhos.

Guarda (7.A)

Profissional que realiza rondas para vigilância das instalações e acessos, controla a entrada e saída de pessoas, veículos e materiais; recebe e transmite recados e avisos; executa a abertura e fecho de portões de acesso.

Guarda de canal (7.B)

Profissional que limpa as grades de câmara de carga e dos canais, limpa canais, condutas e caminhos, desassoreia as câmaras de carga, abre, fecha e lubrifica comportas, procede a pequenos trabalhos de pinturas comportas e grades, informa ocorrências e anomalias, regista e transmite leituras de escalas dos canais que têm à sua guarda, transporta materiais para a conservação dos canais, e vigia as levadas de captação de água.

Guarda-fios (6.B)

Profissional que colabora no levantamento de postes; equipa os apoios com travessas, estruturas metálicas e isoladores; estende, estica, amarra e afila condutores; monta cadeias de isoladores e seus acessórios; colabora na detecção e reparação de avarias de MT ou de BT; vistoria troços de rede área de BT ou MT; executa esporadicamente a abertura de covas para implantação de apoios, corte e desrame de árvores; contacta com proprietários de modo a conseguir autorização para colocação de apoio ou corte de árvores; elabora comunicações de prejuízos originados por trabalhos ou abertura de aceiros; executa manobras com órgãos de corte de MT e de BT.

Guarda de Recintos (7.B)

Profissional que zela pela conservação, arrumação e limpeza das instalações e recintos; efectua observações de rotina das instalações; informa das anomalias verificadas.

Inspector de Instalações (4.A)

Profissional que realiza a inspecção das instalações colectivas e de utilização nos edifícios a alimentar; efectua relatórios sobre a aprovação ou reprovação das instalações inspeccionadas; efectua medidas de isolamento das instalações de resistências de eléctrodos de terra; indica o calibre de utilização de contadores, protecções adequadas à instalação de materiais ou equipamentos normalizados a aplicar; verifica e localiza avarias nas instalações; detecta transgressões e fraudes; orienta os consumidores e com vista à racionalização dos custos de ramais ou baixadas de alimentação; lê e interpreta normas de instalações, instruções internas da empresa, plantas, desenhos e esquemas.

Jardineiro (7.B)

Profissional que prepara terra para plantações e sementeiras; semeia relvas e planta arbustos, sebes, árvores e flores; efectua o corte de decote de árvores; aplica adubos, pesticidas e insecticidas; estaca, poda e coloca esteios; rega zonas ajardinadas; executa trabalhos de limpeza de arruamentos de parques e de jardins.

Lavador-lubrificador (6.A)

Profissional que lava veículos automóveis e industriais; lubrifica veículos e equipamento móvel de elevação, transporte e veículos automóveis ligeiros ou pesados; refaz níveis e muda óleos e massas lubrificantes nos períodos recomendados; executa a montagem e desmontagem de pneus e reparação de câmaras de ar; executa a pequena manutenção dos pontos de lubrificação e do equipamento de lavagem e lubrificação.

Leitor-cobrador (6.B)

Profissional que efectua a leitura dos contadores e regista os consumos de electricidade, efectua a cobrança dos recibos dos consumos facturados e o pagamento de notas de crédito; efectua a conferência e entrega dos valores cobrados em numerário ou cheques; presta informações sobre locais de cobrança e factos anómalos verificados nos contadores; anota reclamações dos consumidores; presta contas da cobrança dos recibos de energia no escritório, relacionando os recibos não cobrados.

Licenciado I (1.C)

Profissional que ao nível da formação escolar exigida e com apoio em orientações técnicas bem definidas, orientado ou assistido quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados por profissionais mais qualificados com decisões de responsabilidade a curto e médio prazo, se ocupa fundamentalmente de: concepção ou realização de planos no âmbito dum determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e/ou equipamento, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e/ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão directivos da empresa; elaboração e proposta de planos de políticas de actuação geral ou sectorial, diagnóstico de situações com proposta de definição de terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que está cometida. .

Licenciado II (1.D)

Profissional que, ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e a longo prazo, ocupando-se com autonomia, fundamentalmente, de: concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos, elaboração de plano de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científico e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta de definição de terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Maquinista I (6.B)

Profissional que executa o arranque, condução e vigilância dos grupos geradores; vigia os equipamentos dos grupos e seus auxiliares, efectuando leituras e registando valores; colabora nas manobras de arranque e paragem dos grupos geradores e seus equipamentos auxiliares; executa a trasfega de combustíveis e lubrificantes; lubrifica pontos das máquinas e acessórios; colabora nas reparações e na limpeza dos vários equipamentos principais e auxiliares.

Maquinista II (5A)

Profissional que procede ao arranque, condução vigilância e paragem dos grupos geradores; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico no arranque. condução e paragem dos grupos geradores .e seus auxiliares; vigia os vários equipamentos dos grupos e auxiliares, efectuando leituras e registos de valores; lê e interpreta esquemas, desenhos; gráficos e painéis de sinalização; colabora nas manobras necessárias ao bom funcionamento da instalação; prepara as trasfegas e acções de lubrificação das máquinas e auxiliares; colabora. nas reparações e na limpeza dos vários equipamentos principais e auxiliares.

Maquinista III (5B)

Profissional que procede ao arranque, condução, vigilância e paragem dos grupos geradores; condiciona os vários equipamentos para o arranque, condução e paragem dos grupos e seus auxiliares; vigia os vários equipamentos da instalação, efectuando registos e analisando valores de parâmetros de exploração; regista manobras e incidentes; lê e interpreta esquemas. desenhos, gráficos, notas técnicas, sinópticos, painéis de sinalização etc.; conduz e colabora em todas as manobras necessárias ao bom funcionamento da instalação; conduz e prepara as trasfegas e acções de lubrificação das máquinas e auxiliares; conduz e colabora nas reparações e na limpeza dos vários equipamentos principais e auxiliares.

Mecânico I (6.B)

Profissional que executa montagem e desmontagem, reparação e conservação mecânica em veículos automóveis e industriais e equipamentos móvel de elevação e transporte; executa peças e outros trabalhos à bancada ou utiliza máquinas-ferramentas; colabora na desempanagem de viaturas; elabora relatos dos trabalhos efectuados e executa croquis; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem e colabora na experiência dos equipamentos atrás descritos.

Mecânico II (5.A)

Profissional que executa montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de veículos automóveis e industriais e equipamento móvel de elevação e transporte; executa alinhamentos e outros trabalhos de precisão com tolerâncias, detecta e pesquisa avarias e desempanagens de viaturas; executa traçagens e planificação; executa peças, utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados e do comportamento de funcionamento; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem e instruções técnicas, afina, ensaia e conduz na experiência os equipamentos atrás descritos.

Mecânico III (5.B)

Profissional que efectua e orienta a montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de veículos automóveis e industriais e equipamento móvel de elevação e transporte; executa alinhamentos e outros trabalhos de precisão com tolerâncias, realiza a detecção e pesquisa de avarias e desempanagem de viaturas; executa traçagens e planificação; executa peças, utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatórios diários dos trabalhos efectuados e do comportamento de funcionamento; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem e instruções técnicas, afina, ensaia e, conduz na experiência os equipamentos atrás descritos.

Mecânico de Central I (6.B)

Profissional que executa montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores, conjuntos mecânicos e equipamentos auxiliares das centrais, executa peças e outros trabalhos à pancada ou utiliza máquinas-ferramentas, em alguns casos sem grandes exigências de acabamentos e trabalhos simples de serralharia, emite apreciações técnicas do trabalho efectuado.

Mecânico de Central II (5.A)

Profissional que efectua ou orienta montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de motores e equipamentos auxiliares das centrais, equipamentos mecânicos, executa alinhamentos e outros trabalhos de precisão com tolerância; realiza a detecção e pesquisa de avarias; executa traçagens e planificação; executa peças utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados e do comportamento do funcionamento; lê e interpreta desenhos de fabrico, montagens e instruções técnicas.

Mecânico de Central III (5.B)

Profissional que executa ou eventualmente orienta trabalhos de precisão (incluindo alinhamentos) de montagem e conservação de equipamento mecânico e verificação do mesmo, utilizando aparelhos de verificação e medida de elevada precisão; colabora com técnicos dos construtores em trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos; efectua a detecção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; elabora relatórios de trabalhos e ensaios efectuados e de comportamento dos equipamentos em serviço; executa traçagens no espaço e planificação; executa croquis cotados de órgãos de máquinas reflectindo deficiências, desgastes, deformações ou fracturas para o registo histórico dos equipamentos para execução ou recuperação.

Medidor Orçamentista (4.A)

Profissional que estuda projectos, 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, procede, em conjunto com representantes de empreiteiros, à verificação e discussão dos critérios de medição e dos resultados obtidos colabora na verificação das condições contratuais e de facturação no âmbito de custos e programas; informa sobre períodos de aplicação dos índices de revisão de preços, consultando publicações oficiais e outras.

Mineiro (6.A)

Profissional que perfura pedra com martelo pneumático; escava terra em túneis, abre covas e valas; ajuda à montagem de cofragens para revestimento dos túneis; efectua o arranque do compressor e efectua a conservação e limpeza das máquinas e ferramentas a seu cargo, prepara e procede ao rebentamento de cargas explosivas.

Monitor de Formação I (4.A)

Profissional que efectua a pesquisa e recolha dos elementos necessários ao ensino, prepara e propõe para execução, os meios didácticos necessários à apresentação didáctica; prepara os planos das sessões de ensino; conduz as sessões de ensino; conduz as sessões de formação, aplicando as técnicas e métodos pedagógicos adequados, procede à avaliação dos resultados finais, colabora na análise crítica geral à acção didáctica desenvolvida e aos resultados obtidos, no âmbito da sua competência; propõe a adaptação dos programas da sua especialidade aos diferentes tipos e graus de cursos.

Monitor de Formação II (4.B)

Profissional que efectua a pesquisa e recolha dos elementos necessários ao ensino, concebe, prepara e propõe para execução, os meios didácticos necessários à apresentação das sessões de ensino, redige e testa documentação didáctica; participa na adaptação dos programas aos diferentes tipos e graus de cursos e na concessão de novos programas; prepara os planos das sessões de ensino; estuda critérios de selecção com vista a constituir grupos homogéneos; conduz as sessões de formação, aplicando técnicas e métodos pedagógicos adequados; procede à avaliação contínua dos conhecimentos e participa na avaliação dos resultados finais; colabora na análise crítica geral à acção didáctica desenvolvida e aos resultados obtidos, no âmbito da sua competência.

Motorista (6.B)

Profissional que conduz automóveis, veículos especiais e manobra equipamentos acoplados aos veículos; zela pelo estado de limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; processa 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; preenche partes diárias, requisita combustíveis e serviço de manutenção; efectua pequenas compras distribui volumes e transporta dinheiro ou valores.

Operador de despacho de consumidores (5.B)

Profissional que coordena e orienta o pessoal a seu cargo, elabora requisições de materiais, atende consumidores sobre faltas de energia, comunicando a anomalias ao piquete de serviço, elabora processos referentes a danos causados por terceiros e manda executar as reparações; abre e fecha ordens de trabalho (registo de requisições e horas/homem); elabora requisições e registos dos contadores.

Operador de máquinas de reprodução de documentos (6.A)

Profissional que executa trabalhos com máquinas de reprodução de desenhos e documentos, conferindo os trabalhos executados; procede à montagem de desenhos e documentos, efectua operações de calcetamento, corte, colagem e dobragem de cópias; prepara ou colabora na elaboração de processos de documentos reproduzidos; procede à conservação e limpeza das máquinas, abastecendo-as com reagentes, fixadores e papel.

Operador mecanográfico (5.A)

Profissional que opera com máquinas clássicas, interpretadoras, separadoras e reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras e calculadoras; elabora e monta painéis de comando segundo esquema, de sistema clássico, tendo em consideração registos, anomalias verificadas e ensaios do equipamento da instalação.

Operador de quadro I (5.A)

Profissional que conduz e vigia os equipamentos da instalação, efectuando manobras no local ou à distância; lê e interpreta dados de aparelhagem de medida e protecção, registando resultados; regista manobras e incidentes de exploração; lê e interpreta esquemas, mapas, gráficos e instruções técnicas de serviço; colabora na pesquisa e reparação de avarias e em trabalhos de conservação, reparação e ensaios do equipamento da instalação.

Operador de quadro II (5.B)

Profissional que conduz e vigia os equipamentos da instalação, efectuando manobras de seccionamento, corte, regulação, paragem e arranque em situações normais e de emergência, colabora na resolução de problemas da rede originados por disparo geral ou parcial e avarias no equipamento; intervém nas consignações e desconsignações de equipamento; lê e interpreta dados da aparelhagem de medida e de protecção, registando os resultados; executa e verifica registos de manobras e incidentes; lê e interpreta esquemas, desenhos, mapas gráficos e instruções técnicas de serviço; colabora na pesquisa e reparação de avarias e em trabalhos de conservação, reparação e ensaios do equipamento da instalação.

Operador de quadro coordenador (4.A)

Profissional que vigia as condições de exploração da rede para garantir o cumprimento de contratos estabelecidos; executa o programa de repartição de cargas previsto e colabora com a hierarquia na recepção de informações e transmissão de ordens; elabora relatos diários de exploração; coordena ou conduz a condução e vigilância de seccionamento, corte, regulação, paragem e arranque em situações normais e de emergência; realiza as consignações e desconsignações dos equipamentos da instalação; colabora na pesquisa, detecção e reparação de avarias nos equipamentos; traça e estuda, sob orientação, gráficos de diagramas de carga referentes a produções e consumos; efectua cálculos, consulta gráficos e tabelas para determinação de perdas e rendimentos da rede; analisa e interpreta esquemas da rede com conhecimentos das diversas instalações códigos de manobras e normas de exploração.

Operador de Registo de Dados (5.B)

Profissional que executa a partir de documentos a transcrição de dados directamente para ficheiros em computador, utilizando terminais ou pequenos computadores; pesquisa registos para consulta, correcção ou anulação.

Operador de Sistemas I (6.B)

Profissional que em fase de aprendizagem e sempre acompanhado por profissionais mais qualificados, executa os processamentos solicitados pelos utilizadores dentro dos prazos pré-estabelecidos, tendo a responsabilidade de planear as diversas execuções e respectivas prioridades de modo a não haver incompatibilidades nos processamentos e a otimizar a utilização do sistema; encaminha os suportes de informação dos processamentos para os respectivos utilizadores e entidades exteriores à EEM (Bancos, Segurança Social, etc.), elaborando os registos necessários à sua conferência; é responsável pela execução das cópias de segurança de todas as aplicações e do Sistema Operativo, cumprindo as estratégias previamente definidas, devendo saber como proceder em caso de avaria de modo a assegurar que as referidas cópias de segurança nunca deixem de ser efectuadas, salvaguardando assim todo o sistema de informação da Empresa; deve ter conhecimentos da linguagem do Sistema Operativo que lhe permitam elaborar rotinas para a execução de tarefas repetitivas; deve ter conhecimentos de inglês, para poder decidir quais as medidas a tomar no caso do aparecimento de mensagens de erro; deve dominar a utilização das impressoras do sistema e planear a saída dos diferentes mapas em tempo oportuno (controlo do "spool"); deve assegurar a ligação entre a sala do computador e os utilizadores, esclarecendo dúvidas e solucionando anomalias surgidas nos processamentos; deve controlar os stocks dos diferentes consumíveis utilizados no Centro de Informática (papel, fitas de impressora, bandas, etc.).

Operador de Sistemas II (5.A)

Profissional que colabora na execução dos processamentos solicitados pelos utilizadores dentro dos prazos pré-estabelecidos, tendo à responsabilidade de planear as diversas execuções e respectivas prioridades de modo a não haver incompatibilidades nos processamentos e a otimizar a utilização do sistema; encaminha os suportes de informação dos processamentos para os respectivos utilizadores e entidades exteriores à EEM (Bancos, Segurança Social, etc.), elaborando os registos necessários à sua conferência; é responsável pela execução das cópias de segurança de todas as aplicações e do Sistema Operativo, cumprindo as estratégias, previamente definidas, devendo saber como proceder em caso de avaria de modo a assegurar que as referidas cópias de segurança nunca deixem de ser efectuadas, salvaguardando assim todo o sistema de informação da Empresa; deve ter conhecimentos da linguagem do Sistema Operativo que lhe permitam elaborar rotinas para a execução de tarefas repetitivas; deve ter conhecimentos de inglês, para

poder decidir quais as medidas a tomar no caso do aparecimento de mensagens de erro; deve dominar a utilização das impressoras do sistema e planear a saída dos diferentes mapas em tempo oportuno (controlo do "spool"); deve assegurar a ligação entre a sala do computador e os utilizadores, esclarecendo dúvidas e solucionando anomalias surgidas nos processamentos; deve controlar os stocks dos diferentes consumíveis utilizados no Centro de Informática (papel, fitas de impressora, bandas, etc.). É o responsável pela Sala do Computador, contribuindo para a minimização de situações anómalas decorrentes de acessos não autorizados a essa Sala.

Operador de Sistemas III (5.B)

Profissional que dá colaboração funcional a profissionais menos qualificados, e na mesma linha de carreira, executa os processamentos solicitados pelos utilizadores dentro dos prazos pré-estabelecidos, tendo a responsabilidade de planear as diversas execuções e respectivas prioridades de modo a não haver incompatibilidades nos processamentos e a otimizar a utilização do sistema; encaminha os suportes de informação dos processamentos para os respectivos utilizadores e entidades exteriores à EEM (Bancos, Segurança Social, etc.), elaborando os registos necessários à sua conferência; é responsável pela execução das cópias de segurança de todas as aplicações e do Sistema Operativo, cumprindo as estratégias previamente definidas, devendo saber como proceder em caso de avaria de modo a assegurar que as referidas cópias de segurança nunca deixem de ser efectuadas, salvaguardando assim todo o sistema de informação da Empresa; deve ter conhecimentos da linguagem do Sistema Operativo que lhe permitam elaborar rotinas para a execução de tarefas repetitivas; deve ter conhecimentos de inglês, para poder decidir quais as medidas a tomar no caso do aparecimento de mensagens de erro; deve dominar a utilização das impressoras do sistema e planear a saída dos diferentes mapas em tempo oportuno (controlo do "spool"); deve assegurar a ligação entre a sala do computador e os utilizadores, esclarecendo dúvidas e solucionando anomalias surgidas nos processamentos; deve controlar os stocks dos diferentes consumíveis utilizados no Centro de Informática (papel, fitas de impressora, bandas, etc.). É o responsável pela Sala do Computador, contribuindo para a minimização de situações anómalas decorrentes de acessos não autorizados a essa Sala.

Pedreiro I (6.A)

Profissional que desmonta pedra e faz o seu desbaste a pico grosso ou fino, executa parede de elevação em pedra e tijolos, dose ia argamassas; constrói muros, executa trabalhos de betão e aplica betonilhas, fixa acessórios, ferragens e aparelhagens, monta e repara condutas e acessórios das redes de esgoto.

Pedreiro II (6.B)

Profissional que executa caboucos e paredes em alvenaria, dose ia argamassas; repara paredes e tectos executando esboços, rebocos, guarnecimentos e estuques; assenta azulejos, ladrilha, mosaicos, loiças sanitárias, fixa acessórios, ferragens e outros equipamentos executa peças de betão armado, maciços, pilares de lajes de pavimento colabora nos trabalhos de conservação das instalações; assenta telhas e executa beiradas.

Pedreiro canteiro (6.A)

Profissional que orienta o trabalho da equipa; executa as tarefas de abertura de covas e valas, assentamento de tubagem, trabalhos de betão ciclópico, trabalhos simples de pedreiro e montagem de cofragens simples; prepara e procede ao rebentamento de cargas explosivas.

Pintor (6.B)

Profissional que estuda as superfícies a pintar e selecciona as tintas e outros materiais mais adequados em cada caso; prepara as superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies metálicas, utilizando os meios mais adequados.

Porta miras (7.B)

Profissional que efectua o transporte do equipamento e aparelhagem topográfica; efectua a limpeza e conservação do material topográfico; coloca a mira nos pontos notáveis do terreno e nas marcas e pontos de nivelamento; realiza desmatações e pequenos trabalhos de trolha e carpinteiro, na reparação e execução de marcos topográficos, no terreno e colabora na medição de terrenos à fita.

Porteiro (7.B)

Profissional que atende o público prestando informações e esclarecimentos; controla e regista a entradas e saídas; atende e encaminha visitantes estabelece os contactos internos necessários.

Preparador de Trabalho (5.B)

Profissional que organiza, planeia e coordena e controla os trabalhos a realizar; elabora estimativas de qualidade e custos de materiais; recolhe dados nas folhas de obra ou ordens de trabalho para tratamento na contabilidade; preenche folhas de salários, de horas extraordinárias e de ajudas de custo; programa os trabalhos a executar; abre e fecha ordens de trabalho e elabora requisições; informa as necessidades de materiais mediante indicação vinda da obra; verifica e recolhe elementos para elaboração de orçamentos, segundo os regulamentos em vigor; elabora «croquis» para a definição de locais, forma de execução de chegadas e

prolongamentos de redes aéreas e subterrâneas; lê e interpreta desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções de serviço.

Programador/Analista (4.B)

Profissional que concebe, executa e actualiza programas de grande complexidade; apoia os serviços de análise colaborando na fase de desenvolvimento das aplicações. na concepção e definição de documentos de entrada e de saída, podendo efectuar trabalhos de análise ao nível da manutenção das aplicações; dirige e analisa os testes efectuados pelos programadores cujo trabalho eventualmente coordena, em função da sua responsabilidade pela aplicação; apoia tecnicamente os programadores menos qualificados; analisa e decide sobre qualquer alteração ou evolução do sistema de ;que é responsável.

Programador de Informática (4.A)

Profissional que estudos os problemas definidos pela análise em termos de organigramas detalhados; verifica a lógica dos programas e desenvolve a linguagem técnica mais aconselhável dos programas que compõe a aplicação; prepara e altera as folhas para a exploração e os dossiers de programação; estuda em pormenor os problemas relacionados com a implantação ou alteração de uma rotina; analisa os resultados dos testes de programas e estabelece, de acordo com orientações recebidas, as normas de exploração da rotina; executa trabalhos em terminal, utilizando a linguagem de controlo do sistema operativo do ordenador.

Recepcionista I (6B)

É o profissional que recebe e orienta o público dentro de um estabelecimento da empresa; controla a entrada e saída de visitantes; preenche a documentação necessária para o desempenho da função.

Recepcionista II (5A)

É o profissional que atende, recebe, identifica, orienta e encaminha visitantes nacionais ou estrangeiros dentro das instalações da empresa; controla a entrada e saída de visitantes; presta assistência ao público nas suas relações com a empresa; preenche a documentação necessária para o desempenho da função.

Secretária (5.B)

Profissional que executa trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo marca entrevistas e recorda-se e lembra, na devida oportunidade, assuntos da agenda do dia; recebe, anuncia e encaminha pessoas, faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamento, mantém com eficiência arquivo e ficheiros.

Serralheiro I (6.B)

Profissional que executa trabalhos de serralharia civil, em alguns casos sem grande evidência de acabamentos, relacionados com o fabrico, montagem e a reparação de estruturas metálicas, tubagens de circuito vários, caixilharias, quadros, ferragens, acessórios e outros; lê e interpreta desenhos de fabrico ou montagem e executa traçagens simples, opera máquinas-ferramentas.

Serralheiro II (5.A)

Profissional que executa trabalhos de serralharia civil ou mecânica; repara e conserva equipamentos de metalomecânica simples; executa trabalhos de soldadura; executa peças e outros trabalhos simples de bancada; movimenta materiais e ferramentas; lê e interpreta desenhos de fabrico ou montagem e executa traçagens simples, opera máquinas-ferramentas.

Serralheiro III (5.B)

Profissional que efectua trabalhos de serralharia civil em postos de transformação, monta o equipamento e executa o barramento e circuitos de terras nos PT's, executa trabalhos de canalizador, executa painéis para quadros eléctricos, executa soldaduras diversas a arco eléctrico ou oxiacetilénica, lê e interpreta desenhos, executa trabalhos de forja, aponta, afia e tempera ferramentas, executa portas, portinholas, caixilharia em ferro e persianas, e executa a montagem de disjuntores de alta tensão.

Soldador (6.B)

Profissional que executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxiacetileno, procede a soldadura de baixa temperatura de fusão, recupera peças através de enchimento por fusão, lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem.

Técnico Administrativo I (4.A)

Profissional que controla e orienta a execução de trabalhos contabilísticos-financeiros; efectua classificação e imputação contabilística; analisa, confere e controla contas, valores e processos referentes a pagamentos; coordena o expediente relativo ao pagamento de impostos; elabora mapas relativos a movimentos de fundos e disponibilidades em bancos, avisos de relançamento contabilístico-financeiro, processos de ordem de letras, livranças, balancetes e apanhados de situações de orçamento para análise de desvio; interpreta e aplica regulamentação, normas contabilísticas e planos de contas, calcula e lança valores; organiza processos para utilização de créditos bancários, confere e controla encargos e juros; organiza e controla trabalhos de averbamentos, conversões, desdobramentos, registo e cancelamentos de títulos, operações de apuramento de juros pagos mensalmente, em dívida por vencimento e dos reembolsos por sorteios, e calcula rendimentos

prescritos e bens abandonados; prepara e assiste aos sorteios de obrigações; colabora no estudo de processos de determinação de custos, proveitos, resultados e consolidações; executa ou colabora em trabalhos de fim de exercício, regularização de contas, apuramento de resultados, balanços e contas anuais; coordena o preenchimento e remessa de mapas de informação estatística; colabora no estudo e elaboração de mapas estatísticos e relatórios para informação de gestão; prepara elementos para balanços energéticos e quadros estatísticos e consumos de energia, de caracterização dos consumidores, de facturação e cobrança, de inventariação de instalações de equipamentos e outros; recolhe e controla elementos estatísticos referentes ao funcionamento e perturbações da produção exploração da rede; procede a estudos e análises para determinação de taxas e tendências de evolução de consumos e produção; elabora previsões e estimativas; recolhe e procede ao tratamento de dados estatísticos; participa na exploração de programas informáticos, analisando e corrigindo resultados; orienta e controla actividades de tesouraria; recebe e analisa documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando correcção dos valores inscritos, selagem e vistos; efectua recebimentos e pagamentos em dinheiro, em cheque, por vale de correio e por transferências bancárias, confere, regista, e prepara letras para desconto e emite avisos de pagamento, cheques e outras ordens de pagamento; garante a provisão de numerário e assegura o cumprimento de prazos de pagamento; prepara documentação de caixa e participa no fecho de contas; efectua o seguro do movimento de dinheiro e adquire moeda estrangeira; opera com minicomputador e terminais.

Técnico Administrativo II (4.B)

Profissional que coordena, orienta, controla e executa actividades contabilístico-financeiras, de títulos e de seguros, e procede à implementação dos respectivos métodos e processos de trabalho; zela pela manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de classificação, codificação e normalização; organiza processos de carácter contabilístico-financeiro, fiscal ou administrativo; controla contas e valores, elabora mapas contabilísticos-financeiros; participa no controlo de gestão orçamental; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; coordena e executa trabalhos de regularização de contas, apuramento de resultados, balanços e contas anuais; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições, controla ou coordena actividades estatísticas, implementando novos métodos, zela pelo cumprimento de prazos de recepção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa na elaboração de diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos, elaborando sínteses, relativos a previsões de consumos, número de consumidores, receitas e outros; programa, orienta e controla as actividades de tesouraria; assegura a movimentação de fundos bancários; elabora a previsão periódica de fundos; efectua recebimentos e pagamentos em dinheiro, cheques, vales de correio e transferências; prepara elementos e controla valores inscritos em documentação; garante a preparação e controlo da documentação de caixa

e a efectivação de seguros de movimento de dinheiro; adquire moeda estrangeira; opera com mini computadores e terminais.

Técnico Comercial I (4.A)

Profissional que recolhe e controla elementos necessários à elaboração, conferência e contabilização de facturas; elabora estatísticas; procede à actualização e controlo sistemático dos ficheiros informáticos relativos à movimentação de clientela elabora mapas; analisa reclamações; efectua facturação e corrige consumos facturados; coopera na gestão de débitos; elabora cálculos relativos à energia activa, perdas de consumo e casos especiais; verifica elementos a fornecer a outros departamentos; domina determinantes da legislação geral e no âmbito do tarifário, dos direitos e deveres da clientela e da Empresa, atende consumidores, presta informações, preenche contratos, estuda, propõe e soluciona movimentação errada de processos de facturação, erros ou omissões de finanças de cauções, intervém na regularização de consumidores ilegais, estuda as melhores soluções que permitam o relacionamento conveniente com os consumidores, procede a eventuais cobranças, elabora listas e cálculos de preço médio das tarifas; procede à recepção e análise dos pedidos de compras e colabora na elaboração de cadernos de encargos para processos de aquisição globais, fornecimento temporário e respectivos contratos, analisa e interpreta desenhos de aparelhagem, equipamentos, catálogos, normas, especificações e instruções técnicas de funcionamento com vista à aquisição de peças de reserva; aprecia propostas nos aspectos técnicos e comerciais e propõe a adjudicação mais adequada; efectua a colocação e acompanhamento das encomendas até à sua recepção e estabelece ligação com outras áreas directamente envolvidas; participa com técnicos mais qualificados no estudo de aquisição de sobressalentes; colabora no estudo de recuperação de peças, tendo em atenção a viabilidade económica; organiza processos de concurso para venda de sucata e outros materiais; calcula valores e participa na uniformização de parâmetros de gestão de stocks e na previsão de consumo de materiais, peças e equipamentos de reserva, realiza e mantém actualizada a classificação dos materiais por natureza de consumos e de valores em armazém controla a existência e mantém actualizados registos de stocks de reserva; analisa mapas excedentes não utilizáveis, consumos anormais ou imprevistos e ruptura de stocks; participa na análise de evolução dos consumos e executa trabalhos estatísticos vários; (mapas, gráficos, consumos médios, etc.); presta apoio técnico em estudos de sistemas de nomenclatura, codificação e normalização de materiais; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico Comercial II (4.B)

Profissional que efectua o controle e manutenção dos roteiros de leitura; controla as actividades de leitura e cobrança; controla a facturação, analisa e soluciona anomalias; executa facturação; controla a execução dos cortes por alta de pagamento; desenvolve acções conducentes à liquidação dos clientes especiais; controla a contratação,

realizando eventuais correcções e efectua a contratação de clientes especiais; analisa as alterações a contrato existentes; controla a liquidação; prepara acordos prévios para liquidação de facturas, apresenta propostas de cobrança duvidosa; analisa e soluciona reclamações ou informa para posterior resolução; presta e suscita esclarecimentos; executa actividades próprias do atendimento; orçamento contratação, leitura, facturação e cobrança; quando necessário, procede ao controlo das receitas, balanço e fecho diário de caixa, coordena, orienta controla e executa a actividade do âmbito dos processos de aquisição de materiais e mercadorias, respectivos contratos e da gestão de stocks; analisa e interpreta 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, acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizada; estuda, aplica e faz aplicar normas e regulamentos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; colabora em actividades de organização, uniformização e implementação de técnicas de gestão de stocks; classifica materiais por natureza de consumos e de valores em armazém; calcula os valores dos parâmetros de gestão de stocks e procede à previsão de consumos de materiais, peças e equipamentos de reserva; controla existências, mantendo actualizado o registo de stocks de reserva, prepara elementos para elaboração de índices de gestão; controla materiais excedentes não utilizáveis, consumos anormais e ruptura de stocks e propõe soluções adequadas; participa no estudo das características dos materiais, nomeadamente em aspectos de conservação e segurança; procede a estudos e elaboração de propostas relativos à recuperação de peças substituídas; participa e presta apoio técnico no estudo de sistemas de nomenclatura, codificação e normalização de materiais; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico de Electrónica I (4.A)

Profissional que estuda programa e coordena as manobras a efectuar nas redes adstritas ao Despacho, relacionadas com disponibilidade de equipamento ou redes, movimenta cargas e perturbações coordenando as actuações de outras centrais; executa o programa de repartição de cargas previstas; comanda e acompanha a acção dos Piquetes, Auxiliares Técnicos e Operadores de Quadro, na localização de avarias e execução de manobras, coordena manobras em casos de pedido de indisponibilidade ou alterações e esquema de rede, regista todas as ocorrências das redes comunicando-as aos serviços interessados, elabora relatórios de avarias nas linhas de transporte, actualiza quadros de esquemas, colabora no estudo das redes recebe e compila os diversos elementos informativos vindos das diversas centrais para fins estatísticos, traça e estuda sob orientação, gráficos, diagramas de carga referentes a produções e consumos.

Técnico de Electrónica I (4.A)

Profissional que procede ao levantamento de circuitos electrónicos, identificando as características dos seus componentes, efectua ensaios de órgãos e partes de circuitos eléctricos e electrónicos e verifica se as suas características se mantêm nos limites de tolerância, colabora no estudo e propostas de alterações de circuitos electrónicos ou a sua aplicação aos equipamentos industriais, comando, sinalização e controlo e outros; efectua montagens e desmontagens de equipamentos e órgãos electrónicos e procede à sua reparação, afinação e ensaio, calculando se necessário grandezas e potências dos componentes danificados; estuda, lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas, e identifica novas componentes ou montagens de órgãos electrónicos com vista a posterior aplicação, interpreta leituras de osciloscópios e outros aparelhos de medida, ensaio ou controlo, recupera componentes electrónicos e outras de aparelhos desclassificados.

Técnico de Electrónica II (4.B)

Profissional que orienta trabalhos de montagem, conservação, reparação, ensaio e ajuste de órgãos e equipamentos electrónicos; procede a estudos de novas aplicações da electrónica aos equipamentos industriais, de Comando, sinalização, controlo e outros, estuda em pormenor os circuitos aplicados ou conhecidos, de modo a introduzir modificações nos existentes ou a sua substituição por outros considerados mais convenientes; estuda instruções técnicas e esquemas dá aplicações electrónicas a seu cargo e dos aparelhos de medida, controlo e ensaio, e esclarece outros profissionais, calcula valores de componentes electrónicos e valores de medida à saída dos órgãos ou em pontos característicos, procede ao levantamento de circuitos electrónicos complexos, interpreta leituras de osciloscópio e outros aparelhos de medida, controlo e ensaio, propõe novas aplicações de circuitos electrónicos, recupera componentes electrónicos e outros aparelhos desclassificados.

Técnico de Exploração de Redes de Distribuição (4.A)

Profissional que em colaboração com o despacho orienta manobras de rotina ou de emergência em subestações postos de transformação ou seccionamento, conduz, vigia os equipamentos de regulação, corte e manobra, em situação normal ou de emergência directamente ou por tele-acção, orienta manobras de consignação ou desconsignação preparando painéis para trabalho, prestando assistência técnica na localização de avarias, prepara, coordena, programa e orienta trabalhos de alteração das condições de exploração de redes, efectua leituras de aparelhagem de medida protecção e contagem, regista e calcula resultados colabora na programação e efectua vistorias periódicas em instalações, executa croquis, fornece elementos para actualização de plantas e esquemas da rede, lê e interpreta plantas, esquemas, mapas e instruções técnicas e de serviço elabora relatórios dos trabalhos realizados, verifica a existência de

condições para realização de manobras, utiliza aparelhagem de medida e ensaio.

Técnico de Exploração de Sistemas (4.A)

Profissional que, com base nas indicações do “Administrador de Sistema” assegura o bom funcionamento do Sistema Informático da Empresa; executa os processamentos solicitados pelos utilizadores dentro dos prazos pré-estabelecidos, tendo a responsabilidade de planear as diversas execuções e respectivas prioridades de modo a não haver incompatibilidades nos processamentos e a otimizar a utilização do sistema; encaminha os suportes de informação dos processamentos para os respectivos utilizadores e entidades exteriores à EEM (Bancos, Segurança Social, etc.) elaborando os registos necessários a sua conferência; é responsável pela execução das cópias de segurança de todas as aplicações e do Sistema Operativo, cumprindo as estratégias previamente definidas, devendo saber como proceder em caso de avaria de modo a assegurar que as referidas cópias de segurança nunca deixem de ser efectuadas, salvaguardando assim todo o sistema de informação da Empresa; deve ter conhecimento da linguagem do Sistema Operativo que lhe permitam elaborar rotinas para a execução de tarefas repetitivas; deve ter conhecimentos de, inglês; para poder decidir quais as medidas a tomar no caso do aparecimento de mensagens de erro; deve dominar a utilização das impressoras do sistema e planear a saída dos diferentes mapas em tempo oportuno (controlo do “spool”); deve assegurar a ligação entre a sala do computador e os utilizadores, esclarecendo dúvidas e solucionando anomalias surgidas nos processamentos; deve controlar os stocks dos diferentes consumíveis utilizados no Centro de informática (papel, fitas de impressora, bandas, etc.): É o responsável pela Sala do Computador, contribuindo para a minimização de situações anómalas decorrentes de acessos não autorizados a essa Sala.

Técnico Industrial I (2.A)

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos, experiência profissional específica e com o apoio e orientação de profissionais mais qualificados, se ocupa fundamentalmente de: estudos ou ensaios num determinado ramo da técnica; execução ou fiscalização de trabalhos da sua especialidade; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica; elaboração de propostas de planos de actuação localizada e orientação de profissionais de grupos de qualificação inferior.

Técnico Industrial II (2.B)

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção ou realização de planos num determinado ramo de técnica; execução de trabalhos da sua especialidade; elaboração de propostas de métodos e processo de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processo de trabalho na

sua área específica; elaboração de propostas de plano de actuação localizada; orientação de profissionais, de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da sua função.

Técnico de Laboratório de Electricidade (4.A)

Profissional que procede ao estudo teórico e prático da aparelhagem de medida e dos equipamentos electrodomésticos correntes, efectuando a sua reparação, conservação, ensaios e aferições; efectuam os cálculos necessários para as modificações de diversa aparelhagem de medida e executa essas modificações, executa mecânica de precisão e repara peças de equipamentos e de aparelhagem; colabora com outros técnicos em ensaios, reparações e aferições de maior precisão; distribui, coordena e orienta todo o trabalho da secção; verifica a qualidade e recepciona materiais; efectua a regulação de relés e outros equipamentos de precisão; efectua ensaios de rendimento e outros e outros e médias no laboratório e no exterior; presta assistência técnica à fiscalização e a consumidores.

Técnico de Manutenção de Central (4.A)

Profissional que participa e orienta e execução de trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação, ensaios e alinhamento de equipamentos mecânicos, equipamentos auxiliares e de precisão a centrais; efectua a detecção e grau de avarias mecânicas dos equipamentos em serviços; elabora relatórios dos trabalhos efectuados e comportamento dos equipamentos em serviço; executa traçagens no espaço e planificação; executa croquis dos vários componentes das máquinas para detecção de deformações dos mesmos; elabora o registo dos equipamentos para execução ou recuperação; lê e interpreta desenhos de fabrico, de montagem e norma e instruções técnicas; afina, ensaia e conduz na experiência os equipamentos

Técnico de Máquinas (4.A)

Profissional que procede ao arranque, condução, vigilância e paragem dos grupos geradores; condiciona os vários equipamentos para o arranque, condução e paragem dos grupos e seus auxiliares; supervisiona o estado real dos grupos e seus auxiliares, efectuando registos e analisando valores; regista manobras e incidentes de exploração, tomando decisões que salvaguardem a integridade e fiabilidade dos vários equipamentos; coordena e colabora nas manobras necessárias ao bom funcionamento da instalação; lê e interpreta esquemas, desenhos, gráficos, notas técnicas, instruções de serviço, sinópticos, painéis de sinalização, etc., procede à pesquisa e reparação de avarias, montagem e conservação, reparação e ensaios dos equipamentos da instalação; procede sempre que necessário, a pequenas e rápidas reparações nos diversos equipamentos e auxiliares; supervisiona e coordena toda a vigilância, condução e conservação dos grupos geradores e seus auxiliares.

Técnico de Mecânica (4.A)

Profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa ou eventualmente orienta trabalhos de alta precisão (incluindo alinhamentos), de montagem e conservação de equipamento mecânico e verificação do mesmo, utilizando aparelhos de verificação e medida de elevada precisão; efectua a detecção e grau de avarias mecânicas; elabora relatórios de trabalhos e ensaios efectuados e comportamentos dos equipamentos; executa croquis cotados de órgãos de máquinas reflectindo deficiências, desgastes, deformações ou fracturas para o registo histórico dos equipamentos, para execução ou recuperação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de Pessoal I (4.A)

Profissional que recolhe elementos relativos à matéria legislativa, regulamentar de trabalho e fiscal que interpreta e aplica; no estudo elaboração e alteração de fichas de postos de trabalho, participa na prossecução e estudo de elementos necessários ao conhecimento do potencial humano da empresa, colabora em estudos previsionais, linhas de carreira e inventários de funções, estuda e analisa documentação relativa a movimentação e a admissão de pessoal, participa na qualificação de funções e na selecção de candidatos, efectua acolhimento de pessoal, elabora e verifica cálculos para processamento de retribuições de trabalho e benefícios complementares da Segurança Social; analisa e prepara o expediente de abono de família e os elementos necessários ao pagamento de pensões, opera com minicomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições e assegura a manutenção de ficheiros de pessoal.

Técnico de Pessoal II (4.B)

Profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade administrativa e no âmbito da gestão de pessoal, realizada em diversos departamentos, implementa novos métodos ou processos introduzidos na actividade administrativa; acompanha e desenvolve as acções 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 respectivas 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.

Técnico de Prevenção e Segurança I (5.B)

Profissional que colabora e/ou estuda em propostas de solução a fim de eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho; recolhe amostras de poeiras e realiza as respectivas análises; mede e calcula caudais de ventilação e gases tóxicos; verifica e monta equipamentos de protecção individual e colectivo; colabora em e/ou efectua sessões de esclarecimento e formação sobre segurança no trabalho; elabora diagramas, desenhos, gráficos, filmes e diapositivos; elabora relatórios e comunicações sobre estatísticas de acidentes.

Técnico de Prevenção e Segurança II (4.B)

Profissional que estuda soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho propõe a publicação de normas e regras de segurança; realiza estudos de ergonomia; participa no levantamento das condições de higiene e segurança no trabalho; realiza acções de formação e sensibilização em segurança; realiza inquéritos de acidentes de trabalho, colabora na encomenda, recebida e recepção de equipamentos de segurança, higiene e incêndio; realiza estatística da sinistralidade; colabora na dinamização de propostas de regulamentação de prevenção, colabora nas visitas de inspecção e extinção de incêndios; colabora na atribuição de equipamento de protecção industrial.

Técnico de Secretariado I (4.A)

Profissional que assegura a rotina diária de serviço; prepara os processos juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações; coordena a marcação de entrevistas e reuniões; recebe anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens; toma as providências necessárias para a realização de reuniões de trabalho; secretaria reuniões, elaborando a minuta da respectiva acta; submete a correspondência a despacho e assinatura; efectua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação; faz traduções; redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos; faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

Técnico de Secretariado II (4.B)

Profissional que assegura por sua própria iniciativa a rotina diária de serviço efectuando a recepção, ordenação, registo, encaminhamento, conferência e arquivo de processos e documentos; organiza os processos a submeter a despacho juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto; prepara dados no âmbito da actividade do departamento; executa a actualização de ficheiros e arquivos; elabora informações, cartas, notas e documentos diversos, em português e línguas estrangeiras; executa trabalhos dactilográficos em português e línguas estrangeiras; participa noutras tarefas, nomeadamente as relacionadas com contactos directos com entidades estrangeiras.

Técnico de Serralharia (4A)

Profissional que efectua trabalhos de serralharia mecânica ou civil, em postos de transformação, monta equipamentos, executa barramentos e circuitos de terras em PTs e outros; executa trabalhos de canalizador; executa painéis para quadros eléctricos e outros; executa soldaduras diversas a arco eléctrico ou oxiacetilénica; lê e interpreta desenhos; executa trabalhos de forja, aponta, afia e tempera ferramentas, executa portas, portinholas, caixilharias, persianas e outros; executa a montagem de disjuntores e outros equipamentos de alta tensão.

Técnico de Sistemas de Controlo de Central (4.A)

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e de experiência profissional específica, orienta e executa trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação dos equipamentos eléctricos auxiliares das máquinas e equipamentos eléctricos de comando e sinalização de subestação; efectua a detecção e grau de avaria; coordena e distribui o trabalho da secção; planifica a necessidade dos materiais; elabora o relatório do comportamento dos equipamentos; lê e interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; ensaia e conduz na experiência os equipamentos eléctricos.

Telefonista (6.B)

Profissional que realiza comunicações telefónicas internas e externas e internacionais; localiza os destinatários das chamadas; fornece dentro do seu âmbito informações a funcionários e a estranhos à empresa; executa e registo de chamadas interurbanas, internacionais e telegramas; executa transmissão de recados e mensagens.

Tesoureiro (4.A)

Profissional que orienta, distribui e verifica trabalhos, prepara a documentação de caixa para contabilização; elabora folha diária de caixa; efectua recebimentos, pagamentos (remunerações, abono de família e suplemento) ao balcão ou nos locais de trabalhos; introduz o dinheiro nos envelopes das remunerações; efectua pagamentos a fornecedores por intermédio dos bancos e organiza o respectivo expediente e controlo; redige notas, informações ou outros documentos.

Topógrafo (4.B)

Profissional que efectua a escolha e materialização de pontos vértices de poligonais, determinando as respectivas cotas e calculando as respectivas coordenadas; verifica ou implanta elementos de confrontações de propriedades, tipos de cultura e outros; implanta no terreno linhas básicas de apoio a projectos de engenharia arquitectónica; efectua observações de comportamento ou evolução de certos elementos de obra com tolerâncias apertadas; efectua o reconhecimento, levantamento e desenho de perfis para implantação de linhas de alta tensão e postes, estruturas nas subestações, redes de distribuição, etc., executa medições de obras e efectua os respectivos cálculos; calcula cadernetas e outros elementos topográficos referentes aos levantamentos efectuados.

Torneiro mecânico (5.B)

Profissional que executa, rectifica ou repara em torno mecânico, peças com exigência de acabamento e tolerância; interpreta desenho ou croquis e efectua traçagens e croquis; utiliza eventualmente outras máquinas-ferramentas; utiliza aparelhos de medição de precisão, elabora relatórios dos trabalhos; verifica o alinhamento e faz correcções do torno.

Trabalhador indiferenciado (7.B)

Profissional que auxilia em trabalhos de construção, montagem e conservação, executa trabalhos de carga, transporte, arrumação e descarga de materiais e equipamentos; executa trabalhos de limpeza, conservação e beneficiação de instalações, máquinas e utensílios.

Trabalhador de limpeza (7.A)

Profissional que se ocupa de todas as operações relacionadas com a limpeza de instalações e dos seus recheios, transporta diversos objectos e auxilia na execução de cargas e descargas.

Tradutor (4.A)

Profissional que traduz correspondência e instruções técnicas de inglês e outras línguas estrangeiras para português e vice-versa; elabora notas e documentos diversos em português e nas línguas estrangeiras da sua especialidade; actua como intérprete quando necessário em contactos de entidades estrangeiras com a empresa; executa trabalhos dactilográficos relativos à sua actividade.

Turbineiro (6.B)

Profissional que comanda manualmente as válvulas de montante para arranque e paragens dos grupos turbo-geradores; vigia e efectua leitura e registo de termómetros, manómetros e outra aparelhagem dos reguladores; lubrifica as máquinas e verifica o funcionamento dos equipamentos, colabora na reparação; e manutenção da central; colabora eventualmente com os operadores de quadro; procede à limpeza dos equipamentos e da central.

ANEXO V

**LINHAS
DE
CARREIRA**

ANEXO V

Linhas de Carreira

Nível Grupo e Sub-Grupo (Cod.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
7A.01	Guarda		7B.08
7A.02	Trabalhador limpeza	—	7B.02 7B.08
7B.01	Cantoneiro		
7B.02	Contínuo	7A.02	6A.11
7B.03	Guarda de Canal		
7B.04	Guarda de Recintos		
7B.05	Jardineiro		
7B.06	Porta Miras		
7B.07	Porteiro		
7B.08	Trabalhador indiferenciado	7A.02	—
6A.01	Calceteiro		
6A.02	Controlador de Combustíveis		
6A.03	Controlador de viaturas		
6A.04	Cozinheiro		
6A.05	Empregado Balcão		
6A.06	Ferramenteiro		
6A.07	Funileiro 1		6B.09
6A.08	Lavador - Lubrificador		
6A.09	Maquinista 1		5A.05
6A.10	Mineiro		
6A.11	Operador Máquinas reprodução	7B.02	
6A.12	Pedreiro 1		6B.15
6A.13	Pedreiro / Canteiro		6B.19
6A.14	Serralheiro 1		
6A.15	Telefonista	—	
6B.01	Bate-Chapas		
6B.02	Canalizador		
6B.03	Carpinteiro		
6B.04	Dactilógrafo		
6B.05	Electricista 1		5A.01
6B.06	Electricista corte e cobrança		5A.09
6B.07	Escriturário 1		
6B.08	Fiscal de rede		
6B.09	Funileiro II	6A.07	
6B.10	Guarda-Fios		
6B.11	Leitor-cobrador	—	5A.03

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferio	Superi
6B.12	Mecânico 1	—	5B.14
6B.13	Mecânico Central 1	-	5B.15
6B.15	Pedreiro	6A.12 6A.13	
6B.16	Pintor		
6B.17	Soldador		
6B.18	Funileiro II	-	6A.07
6B.19	Serralheiro II	6A.14	5B.21
5A.01	Electricista II	6B.05	5B.03
5A.02	Electricista Contagem 1	6B.06	5B.04
5A.03	Escriturário 11	6B.07 6B.11	5B.01 5B.06
5A.04	Fiel de Armazém 1	5B.12	
5A.05	Maquinista 11	6A.09	5B.24
5A.06	Operador Mecanográfico	—	—
5A.07	Operador de Quadro 1	-	5B.17
5B.01	Caixa	5A.03	—
5B.02	Desenhador		4A.02
5B.03	Electricista III	5A.01	4A.02 4A.04 4A.13 4A.15
5B.04	Electricista Contagem II	5A.02	—
5B.05	Electricista Expediente Geral	5A.03	
5B.06	Escriturário MI	5A.03	—
5B.07	Escriturário Comercial	5A.03	4A.10
5B.08	Escriturário Compras	5A.03	4A.11
5B.09	Escriturário Contabilidade e Finanças	5A.03	4A.12
5B.11	Escriturário Pessoal	5A.03	4A.19
5B.12	Fiel Armazém II	5A.04	
5B.13	Fiscal de Construção Civil	~	-
5B.14	Mecânico II	6B.12	4A.24
5B.15	Mecânico Central II	6B.13	4A.18
5B.16	Operador Despacho Consumidor	—	
5B.17	Operador de Quadro II	5A.07	4A.07
5B.18	Operador UDS	-	4A.08
5B.19	Preparador de Trabalho	-	~
5B.20	Secretária 1		4A.09
5B.21	Serralheiro III	6B.19	
5B.22	Técnico Prevenção e Segurança		4A.20
5B.23	Torneio Mecânico		
5B.24	Maquinista III	5A.05	4B.01
5B.25	Operador Consola Computador	—	4A.08

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferio	Superi
6B.12	Mecânico 1	—	5B.14
6B.13	Mecânico Central 1	-	5B.15
6B.15	Pedreiro	6A.12 6A.13	
6B.16 i	Pintor		
6B.17	Soldador		
6B.18	Funileiro II	-	6A.07
6B.19	Serralheiro II	6A.14	5B.21
5A.01	Electricista II	6B.05	5B.03
5A.02	Electricista Contagem 1	6B.06	5B.04
5A.03	Escriturário II	6B.07	5B.01
		6B.11	5B.06
5A.04	Fiel de Armazém 1	5B.12	
5A.05	Maquinista II	6A.09	5B.24
5A.06	Operador Mecanográfico	—	—
5A.07	Operador de Quadro 1	-	5B.17
5B.01	Caixa	5A.03	—
5B.02	Desenhador		4A.02
5B.03	Electricista III	5A.01	4A.02 4A.04 4A.13 4A.15
5B.04	Electricista Contagem II	5A.02	
5B.05	Electricista Expediente Geral	5A.03	
5B.06	Escriturário III	5A.03	—
5B.07	Escriturário Comercial	5A.03	4A.10
5B.08	Escriturário Compras	5A.03	4A.11
5B.09	Escriturário Contabilidade e Finanças	5A.03	4A.12
5B.11	Escriturário Pessoal	5A.03	4A.19
5B.12	Fiel Armazém II	5A.04	
5B.13	Fiscal de Construção Civil	-	-
5B.14	Mecânico II	6B.12	4A.24
5B.15	Mecânico Central II	6B.13	4A.18
5B.16	Operador Despacho Consumidor		
5B.17	Operador de Quadro II	5A.07	4A.07
5B.18	Operador UDS	-	4A.08
5B.19	Preparador de Trabalho	-	-
5B.20	Secretária 1		4A.09
5B.21	Serralheiro III	6B.19	
5B.22	Técnico Prevenção e Segurança		4A.20
5B.23	Torneio Mecânico		
5B.24	Maquinista III	5A.05	4B.01
5B.25	Operador Consola Computador	—	4A.08

ANEXO VI

**RETRIBUIÇÃO
DO TRABALHO**

§ **Primeiro** - A tabela de Bases de Remuneração é composta de duas parcelas, sendo uma delas correspondente a um valor de referência que será a tabela que vier a vigorar na EDP, a que acrescerá outra de valor não inferior ao índice ou montante que vier a ser fixado a título de subsídio de insularidade ou outro idêntico para o funcionalismo público da Região Autónoma da Madeira, calculado sobre aquele outro valor.

§ **Segundo** - O subsídio a que alude a parte final do parágrafo anterior é fixado em 6,5% na vigência desta tabela.

§ **Terceiro** - A remuneração obtida nos termos do parágrafo primeiro é arredondada para o euro imediatamente superior.

2 - REMUNERAÇÃO POR ANTIGUIDADE

2.1 - O valor da remuneração por antiguidade, reportado ao horário a tempo inteiro é calculado na base de uma anuidade cujo valor é de 1 % da BR 18.

2.2 - São abrangidos pelo disposto no número anterior, todos os trabalhadores que estejam a prestar serviços com carácter de permanência e em regime de tempo completo.

2.3 - Para a atribuição das anuidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado na empresa.

2.4 - As anuidades passarão a vencer-se apenas no primeiro dia do ano civil.

2.5 - A antiguidade de cada trabalhador representará o número de anos de serviço que venha a completar em cada ano que se inicia.

2.6 - O montante da remuneração por antiguidade resultará da multiplicação da antiguidade pelo valor da anuidade.

3- REMUNERAÇÃO POR TURNOS

3.1 - A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e tem os seguintes valores:

a) Regime de três turnos com folgas rotativas - 25% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de.

b) Regime de dois turnos com folgas rotativas -17,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de.

c) Regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 12,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com valor máximo.

d) Regime de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 7 ,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo.

3.2 - O subsídio mensal de turno só é devido enquanto os trabalhadores praticam efectivamente este regime de trabalho.

3.3 - Em caso de doença o trabalhador de turnos continuará a receber o respectivo subsídio como se estivesse efectivamente ao serviço, se a doença se prolongar para além de seis meses, a empresa poderá fazer funcionar o esquema previsto nos nºs 2 e 3 da Cláusula 34ª deste Acordo de Empresa.

3.4 - Os trabalhadores que em regime de turnos assegurem o funcionamento de uma instalação, mantêm o direito ao respectivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normais por interesse de serviço ou que essa instalação, se encontre temporariamente fora de serviço.

4 - FOLGAS ROTATIVAS

4.1 - A remuneração do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal de folgas rotativas com os seguintes valores;

1ª Modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 5% da remuneração normal, com um valor máximo de

2ª Modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 10% da remuneração normal, com um valor máximo de.

3ª Modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 15% da remuneração normal, com um valor máximo de

4.2 - O subsídio mensal de folgas rotativas só é válido enquanto os trabalhadores praticam este regime de trabalho, não fazendo, portanto, parte integrante da sua retribuição.

4.3 - Em caso de doença, o trabalhador da escala de folgas rotativas continuará a receber o respectivo subsídio como se estivesse efectivamente ao serviço.

Se a doença se prolongar para além de seis meses cessa o direito ao subsídio de folgas rotativas.

4.4 - Os trabalhadores que laborem em regime de folgas rotativas mantêm o direito ao respectivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço até ao limite de seis meses.

4.5 - O subsídio de folgas rotativas é devido durante o mês de férias.

4.6 - O subsídio mensal de folgas rotativas não é acumulável com o subsídio de turno.

5 - REMUNERAÇÃO POR DISPONIBILIDADE

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

a) Disponibilidade imediata: 25% da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade;

b) Disponibilidade de alerta: 15% da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade.

5.2 - O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, não fazendo, por conseguinte parte integrante da sua retribuição.

6 - PRÉMIO DE ASSIDUIDADE

6.1 - O prémio de assiduidade é calculado de acordo com o previsto na Cláusula 62ª e feito com base nos seguintes valores de P, para as faltas dadas durante o mês a que o mesmo se reporta:

Ausências = a 0 horas	p = 0,4%
Ausências ≥ a 0 horas e < 4 horas	p = 0,364%
Ausências ≥ a 4 horas e < 8 horas	p = 0,254%
Ausências ≥ a 8 horas e < 16 horas	p = 0,182%
Ausências ≥ a 16 horas e < 24 horas	p = 0,109
Ausências ≥ a 24 horas	p = 0%

6.2 - O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição.

6.3 - O seu pagamento é feito 12 vezes por ano, no mês seguinte àquele a que respeita.

6.4 - Para efeito de cálculo referido em 6.1, considera-se que 8 horas correspondem a um dia e 4 horas a meio-dia.

6.5 - O prémio de Assiduidade não é acumulável com o subsídio de isenção do horário de trabalho.

6.6 - No entanto, mantém o direito ao Prémio de Assiduidade, os trabalhadores com isenção de horário de trabalho desde que cumprem a marcação de ponto e de presença nos períodos obrigatórios.

7 - SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

7.1 - O valor do subsídio de alimentação é de 1,04 % da base de Remuneração 15 da Tabela Salarial em vigor.

7.2 - O subsídio de alimentação é pago mensalmente com a remuneração.

7.3 - A empresa abonará o subsídio de alimentação a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, através de títulos de refeição, no valor e forma estipulados no artigo anterior. .

8 – REMUNERAÇÃO NORMAL

8.1 - A situação salarial de cada trabalhador é definida pela sua remuneração normal.

8.2 - A remuneração normal resulta da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

8.3- A remuneração base corresponde à Base de Remuneração atribuída a cada trabalhador.

9 - REMUNERAÇÃO REMANESCENTE

9.1 - A eventual remuneração remanescente nos casos em que exista continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora o seja em rubrica separada.

10 - SUBSÍDIO POR EXERCÍCIO DE COMISSÃO DE SERVIÇO

10.1 - Para efeitos de determinação dos subsídios por exercício de comissão de serviço considera-se as seguintes bases de remuneração:

Direcção ou Chefia 1 A

Bases de Remuneração 22, 23,24, 25,26, 27, 29;

Direcção ou Chefia 1 B

Bases de Remuneração 27,28,29,30,31, 32,33,34;

Direcção ou Chefia 1 C

Bases de Remuneração 24,25,26,27,28, 20,30, 31 ;

Direcção ou Chefia 1 D

Bases de Remuneração 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36;

Direcção ou Chefia 1 E

Bases de Remuneração 32, 33,34, 35, 36, 37;

Direcção ou Chefia 1 F

Bases de Remuneração 34, 35, 36, 37, 38.

10.2 - O subsídio por desempenho em comissão de serviço é no mínimo de uma BR acima da própria, excepto na Direcção ou Chefia 1 F em que é limitado a uma BR acima da 38, sendo, em qualquer caso, de valor superior em uma BR relativamente à do chefiado.

10.3 - O subsídio por exercício de comissão de serviço é pago 14 vezes por ano.

11 - SUBSÍDIO EVENTUAL POR EXERCÍCIO DE CHEFIA HIERÁRQUICA INTERMÉDIA.

O trabalhador no desempenho de funções de chefia hierárquica intermédia que eventualmente possua Base de Remuneração inferior à do chefiado, por força deste receber subsídio de chefia funcional, auferirá, enquanto tal situação se mantiver, um subsídio mensal que permita que a sua remuneração-base não seja inferior à do chefiado.

ANEXO IX

**REGULAMENTO DO LOCAL
DE TRABALHO
E ÁREA DE SERVIÇO**

ANEXO IX
REGULAMENTO DE LOCAL DE TRABALHO E ÁREA DE SERVIÇO
ARTIGO 1º
(Local de trabalho)

Entende-se por local de trabalho 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.

ARTIGO 2º
(Zona de influência de um local de trabalho)

1 - Considera-se zona de influência de um local de trabalho a área geográfica que o envolve, delimitada genericamente por uma circunferência com um raio de 5 km, centro no local de trabalho e definida numa planta à escala conveniente. A zona de influência do local de trabalho da sede da EEM, no Funchal, compreende a área geográfica delimitada por uma linha imaginária que ligue: Gaula - Camacha - Terreiro da Luta - Estreito de Câmara de Lobos - Câmara de Lobos.

2 - A prestação de trabalho dentro da zona de influência de um local de trabalho não confere direito a ajudas de custo, salvo no caso de, por necessidade imperiosa de serviço devidamente comprovada, o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz.

3 - Dentro da zona de influência do local de trabalho, os tempos de trajeto para o local de trabalho, local de cumprimento da diligência e vice-versa, bem como os transportes, são de conta da empresa.

4 - Da mesma forma que no número anterior, sempre que haja um refeitório da empresa mais próximo do local de cumprimento da diligência que o local de trabalho em que o trabalhador normalmente presta serviço ou a que está adstrito, são de conta da empresa os tempos de trajeto local de cumprimento da diligência, refeitório e vice-versa, bem como os transportes, devendo o trabalhador tomar a sua refeição às horas a que normalmente o faz.

As deslocações, para além da zona de influência do local de trabalho, são regidas nos termos regulamentares revistos no AE/EEM e no Estatuto do Pessoal.

ARTIGO 3º (Área de serviço)

1 - O conceito de área de serviço é inerente aos trabalhadores que, desenvolvendo a sua actividade normal fora dos estabelecimentos a que estão adstritos, se movimentam em zonas geográficas fixas previamente delimitadas, sem obrigatoriedade de comparência diária nesses estabelecimentos e com flexibilidade de horário, salvo nos períodos de permanência ou comparência neles, situação em que deverão adaptar-se aos horários aí praticados.

2 - A atribuição da área de serviço, incluindo alterações futuras, tornar-se-á efectiva se 15 dias após comunicação por parte da Empresa à respectiva Estrutura Sindical, não tiver sido por esta contestada.

3 - A área de serviço pode englobar ou não os estabelecimentos a que os trabalhadores estão adstritos.

4 - A periodicidade com que os trabalhadores deverão comparecer nos estabelecimentos a que estão adstritos, depende do tipo de actividade e da localização da área de serviço relativamente aquele estabelecimento.

5 - As transferências de área de serviço ficarão sujeitas ao regime estabelecido na cláusula 49ª do AE/EEM.

ARTIGO 4º (Zona de influência da área de serviço)

1 - Considera-se zona de influência de uma área de serviço a área geográfica delimitada genericamente por uma circunferência e raio de 5 km onde aquela se possa inserir, cujo centro se aproxime tanto quanto possível do centro de gravidade da área de serviço e definida numa planta à escala conveniente. A zona de influência da área de serviço do Funchal, compreende a área geográfica delimitada por uma linha imaginária que ligue: Gaula - Camacha - Terreiro da Luta - Estreito de Câmara de Lobos - Câmara de Lobos.

2 - As deslocações dentro da zona de influência de uma área de serviço são pagas pela empresa em transportes colectivos, mas não conferem direito a ajudas de custo, salvo no caso de, por necessidade imperiosa de serviço devidamente comprovada, o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz.

3 - Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste Regulamento, já recebiam ajudas de custo para almoço dentro das suas áreas de serviço para os quais se manterá o direito a essas ajudas sempre que as deslocações se façam na parte da zona de influência do local de trabalho a que estejam adstritos.

4 - Se o trabalhador se deslocar em serviço para fora da zona de influência da área de serviço que lhe está atribuída, ainda que seja ao estabelecimento a que está adstrito, se não se trata de trabalhador abrangido pelo nº 3, deste artigo terá direito à correspondente ajuda de custo nos termos regulamentares previstos no AE/EEM e no Estatuto do Pessoal.

ARTIGO 5º
(Trabalhadores em estaleiros)

Este Regulamento não se aplica aos trabalhadores que prestam serviço em estaleiros fixos ou móveis, que são abrangidos por regulamento específico a fazer parte do Estatuto do Pessoal.

ANEXO X

**REGULAMENTO
DE HIGIENE E SEGURANÇA
NO TRABALHO**

ANEXO X
REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO
CAPÍTULO I
Disposições gerais
ARTIGO 1º
(Princípio geral)

O presente Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho dá cumprimento às cláusulas 104ª, 105ª e 106ª do AE/EEM.

ARTIGO 2º
(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

1 - Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, nomeadamente a Portaria nº 53/71, de 3 de Fevereiro; 702/80, de 22 de Setembro, e o presente Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho.

2 - Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes.

3 - Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspectos de higiene e segurança no trabalho.

4 - Proceder a um levantamento das funções que envolvam desgaste físico ou psíquico, e/ou riscos especiais de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e à elaboração, se isso for considerado necessário, de normas próprias sobre condições da prestação de trabalho em tais funções e pô-las em vigor com eventuais correcções posteriores, tendo em conta, propostas dos sindicatos respectivos e ERT's.

5 - Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho.

6 - Facultar todo o processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões e subcomissões de segurança, sempre que por elas solicitado.

7 - Considerar o parecer das comissões e subcomissões de segurança resultante de qualquer inquérito de acidente de trabalho.

8 - Efectuar o seguro de todo o pessoal de forma a cobrir qualquer acidente de trabalho sofrido pelos trabalhadores, nomeadamente, quando nos casos especificados na lei, se dirijam ao local de trabalho ou deste regressem à sua residência.

9 - Fornecer à Comissão de Segurança e às ERT's uma cópia integral dos documentos em que as entidades Oficiais de Fiscalização formulem as medidas impostas à empresa e respectivos prazos de cumprimento.

ARTIGO 3º (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- 1 - Respeitar, cumprir e fazer cumprir as determinações deste Regulamento e demais legislação em vigor sobre higiene e segurança no trabalho.
- 2 - Conhecer e cumprir as prescrições gerais de segurança e respectivas normas específicas de segurança existentes na empresa.
- 3 - Colaborar, sempre que para isso solicitado, com os órgãos responsáveis na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes.

ARTIGO 4º (Procedimento disciplinar)

O trabalhador que violar as normas de higiene e segurança no trabalho incorre em infracção disciplinar.

ARTIGO 5º (Fiscalização Oficial)

A fiscalização das actividades da empresa, no âmbito das matérias reguladas no presente Regulamento, compete às entidades oficiais adequadas a cada caso.

ARTIGO 6º (Reclamação)

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio das ERT's ou do sindicato respectivo, têm direito a apresentar à Empresa e às Entidades fiscalizadoras, todas as reclamações devidamente fundamentais referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO II
ESTRUTURA ORGÂNICA
SECÇÃO I
(Disposições Gerais)
ARTIGO 7º
(Instituição de Estrutura orgânica)

1 - No sentido de estabelecer, e uniformizar uma conveniente política de higiene e segurança no trabalho e coordenar e assegurar a sua aplicação, a empresa instituirá a necessária Estrutura orgânica.

2 - De acordo com as leis vigentes, a Estrutura orgânica a implementar na empresa assentará em órgãos consultivos e nos serviços de Higiene e Segurança no Trabalho.

3 - Como órgãos consultivos serão instituídas Comissões e Subcomissões de Segurança, nos termos referidos na Secção II.

SECÇÃO II
(COMISSÕES E SUBCOMISSÕES DE SEGURANÇA)
ARTIGO 8º
(Definição)

1 - As comissões e Subcomissões de Segurança serão órgãos consultivos.

2 - Serão constituídos Comissões de Segurança ao nível geral da empresa e, pelo menos, uma em cada Direcção Operacional e Subcomissões de Segurança ao nível dos estabelecimentos, instalações ou seus agrupamentos todas elas a definir em cada caso, tendo em atenção designadamente, os aspectos ligados à dimensão e às afinidades funcionais.

3 - As Comissões e Subcomissões de Segurança recomendarão aos serviços de Higiene e Segurança no Trabalho a colaboração, sempre que o entenderem, de técnicos e Serviços ou Organismos privados ou oficiais para o seu bom e cabal funcionamento e cumprimento das atribuições que lhe estão cometidas.

ARTIGO 9º
(Constituição)

1 - A Comissão de Segurança a nível geral da empresa será paritária e constituída por 5 membros representando cada uma das partes.

2 - As Comissões de Segurança a nível de Direcções Operacionais serão paritárias e constituídas por 5 membros representando cada uma das partes.

3 - As Subcomissões de Segurança serão paritárias e constituídas por 3 membros, representando cada uma das partes, de acordo com a dimensão da instalação.

4 - As Comissões e Subcomissões de Segurança poderão recorrer a trabalhadores da empresa, nos assuntos específicos a tratar.

ARTIGO 10º
(Funcionamento)

1 - As Comissões de Segurança a nível geral da empresa e das Direcções Operacionais, deverão reunir, pelo menos obrigatória e respectivamente duas a quatro vezes por ano.

As Subcomissões de segurança deverão reunir-se obrigatoriamente uma vez por mês. ,

& ÚNICO - Será obrigatória a elaboração de acta de todas as reuniões efectuadas.

ARTIGO 11 º
(Atribuições)

Compete, essencialmente, às Comissões e Subcomissões de Segurança:

- a) Elaborar as normas de funcionamento de acordo com o estabelecido pela Comissão de Segurança a nível de Empresa;
- b) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da Higiene e Segurança no Trabalho que devem ser submetidos à aprovação da empresa;
- c) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;
- d) Apreciar e informar instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- e) Apreciar e informar projectos de normas gerais e específicas de segurança;
- f) Apreciar e aprovar os relatórios das actividades no âmbito da Higiene e Segurança no trabalho;
- g) Propor acções visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica e adequada na matéria de Higiene e Segurança no trabalho;
- h) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;
- i) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamento de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;
- j) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de Higiene e Segurança no trabalho e dar-lhes o devido seguimento;
- l) Analisar processos referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho.

SECÇÃO III
(SERVIÇOS DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO)
ARTIGO 12º
(Definição)

Os serviços de Higiene e Segurança no trabalho serão órgãos que desenvolverão, de acordo com a política estabelecida pela empresa, as acções necessárias à concretização da prevenção, higiene e segurança no trabalho.

ARTIGO 13º
(Actividades)

São actividades dos serviços de Higiene e Segurança no Trabalho:

- a) Promover e coordenar, no âmbito da higiene e segurança no trabalho, as acções julgadas necessárias no sentido da consecução dos objectivos globais da empresa, nomeadamente, os relativos à higiene das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios.
- b) Elaborar propostas do plano de actividades a desenvolver em cada ano no âmbito da higiene e segurança no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da Empresa;
- c) Estudar, em termos gerais e em colaboração com os organismos oficiais competentes, o estabelecimento de condições ambientais nos locais de trabalho;
- d) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência quer estejam ou não regulamentadas.
- e) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho e higiene e segurança e na prevenção de incêndios;
- f) Elaborar relatórios das actividades, no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- g) Promover a realização de estudos estatísticos em matérias da sua competência;
- h) Promover as acções necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidentes e à sua prevenção;
- i) Promover a análise e estudo dos acidentes de trabalho, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
- j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover acções de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;
- l) Realizar estudos de ergonomia;

- m) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de higiene e segurança no trabalho, com vista a assegurar boas condições de trabalho;
- n) Estudar as características do equipamento de protecção de uso individual e colectivo, tendo como objectivo estabelecer a sua uniformização na empresa;
- o) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para a empresa, bem como dos trabalhadores transferidos, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;
- p) Promover acções de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos da segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual;
- q) Colaborar com a Medicina do Trabalho na formação de socorristas e nas acções de socorrismo;
- r) Colaborar com a Formação em acções gerais de formação em segurança;
- s) Dar apoio técnico às comissões e subcomissões de segurança.

CAPÍTULO III
NORMAS DE SEGURANÇA
ARTIGO 14º
(Normas)

A empresa obriga-se a elaborar e a submeter à apreciação das comissões de Segurança normas gerais e específicas, visando a prevenção de acidentes 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 dos vários tipos de trabalho.

ARTIGO 15º
(Divulgação)

A empresa porá à disposição de cada trabalhador um exemplar das Normas de segurança e das normas específicas do seu posto de trabalho.

CAPÍTULO IV
EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA
ARTIGO 16º
(Equipamento)

1 - Constitui encargo da empresa, a aquisição dos equipamentos, quer de uso individual quer colectivo, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 - Os serviços de higiene e segurança no trabalho, com a colaboração dos diversos departamentos da empresa, nomeadamente os mais interessados, e ainda das Comissões de Segurança, estudarão os equipamentos de segurança para protecção colectiva e individual a utilizar nas diversas tarefas, instruindo o pessoal no seu manejo e manutenção.

ARTIGO 17º
(Responsabilidade)

É da responsabilidade dos trabalhadores manter em bom estado de conservação o equipamento de segurança de uso individual e colectivo que lhes for distribuído.

CAPÍTULO V
HIGIENE INDUSTRIAL
ARTIGO 18º
(Considerações gerais)

1 - Os serviços de higiene e segurança no trabalho da empresa, efectuarão visitas periódicas às instalações, isolada ou conjuntamente com a Medicina do Trabalho, com vista à detecção de situações de deficiência em 1latéria de higiene e segurança.

2 - Das visitas referidas em 1 será elaborado relatório, que será dado a conhecer às Comissões e/ou Subcomissões de Segurança e aos superiores hierárquicos das instalações visitadas.

3 - O relatório referido em 2 conterá, para além dos elementos relativos à higiene industrial e condições da segurança e prevenção dos locais de trabalho, elementos referentes à higiene geral dos refeitórios, bairros do pessoal e outras instalações colectivas, e referirá as medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas.

4 - As medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas serão acordadas com as respectivas hierarquias, que deverão providenciar, pela sua rápida concretização, sendo dado conhecimento às Comissões ou Subcomissões de Segurança.

ARTIGO 19º
(Instalações especiais)

Serão objecto de visitas frequentes as instalações que, pela sua complexidade técnica, diversificação dos serviços ou perigosidade das tarefas realizadas tal aconselhem, mantendo-se aplicáveis as disposições do artigo 18º.

CAPÍTULO VI
FORMAÇÃO EM SEGURANÇA NO TRABALHO
ARTIGO 20º
(Formação)

1 - A formação em segurança no trabalho compreenderá obrigatoriamente a realização de cursos específicos e terá a colaboração da Formação, dos serviços de higiene e segurança no trabalho, das hierarquias e dos Serviços de Medicina no Trabalho.

2 - A formação em segurança no trabalho será, sempre que possível, realizada dentro do horário normal.

3 - Os serviços de higiene e segurança no trabalho promoverão acções tendentes a sensibilizar e dinamizar nos trabalhadores interesse pelas questões relacionadas com a higiene e segurança no trabalho.

ARTIGO 21º
(Formação especializada)

1 - Sempre que a empresa o julgue necessário promoverá a frequência de Congressos, Seminários ou cursos de especialidade, quer em Portugal quer no Estrangeiro.

2 - As Comissões e Subcomissões de Segurança terão acesso aos relatórios dos temas tratados em Congresso, Seminários ou cursos de especialidade e restante documentação existente na empresa sobre a matéria de higiene e segurança no trabalho.

CAPÍTULO VII
ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS
ARTIGO 22º
(Princípios gerais)

1 - A empresa assegurará às vítimas de acidente de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complementos ao seguro obrigatório, a remuneração normal mensal, auferida à data e no local do acidente, acrescida de outras parcelas de retribuição recebidas com carácter de regularidade e deduzida dos descontos que o trabalhador eventualmente deixa de fazer por esse motivo.

2 - A empresa, obriga-se a não invocar como justa causa, para efeitos de despedimento, a incapacidade parcial permanente dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

ARTIGO 23º
(Incapacidade temporária)

Em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, durante o período da incapacidade a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalho.

1 - A empresa obriga-se a atribuir ao trabalhador acidentado uma remuneração mensal que, adicionada à pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, perfaça a remuneração correspondente à função desempenhada à data e no local do acidente, calculada nos termos do nº 1 do artigo 22º.

2- Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remível a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, a empresa manterá o mesmo complemento que resultaria da não remição dessa pensão.

ARTIGO 24º
(Incapacidade permanente)

3 - Quando o trabalhador sofrer uma incapacidade que não lhe permita regressar à sua função habitual, e não aceitar o lugar que lhe é atribuído, por motivo considerado injustificado, depois de ouvidas as ERT's cessa toda a responsabilidade da empresa.

ARTIGO 25º
(Incapacidade permanente absoluta)

1 – Até à data que confira direito a pensão de reforma por velhice, segundo os regulamentos da Caixa Nacional de Pensões, a empresa obriga-se a atribuir ao trabalhador acidentado uma pensão igual à remuneração mensal, calculada nos termos do nº 1 do artigo 22º deduzida da pensão por incapacidade atribuída pelo tribunal nos termos do nº 1 do artigo 22º, e a soma das pensões por incapacidade e por velhice.

2 - Atingida a idade referida em 1, o trabalhador acidentado obriga-se a requerer à Caixa Nacional de Pensões a sua reforma, obrigando-se por seu lado a empresa, a pagar a diferença entre a remuneração mensal, calculada

ANEXO XI

REGULAMENTO DE ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

ANEXO XI
REGULAMENTO DE ISENÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO
ARTIGO 1º
(Objecto)

O presente regulamento tem por objectivo a definição das regras a que obedece a adopção do regime de isenção do horário de trabalho, nos termos do disposto na cláusula 28º do AE.

ARTIGO 2º
(Isenção de horário de trabalho)

1 - A isenção de horário de trabalho visa contemplar o desempenho de funções que pela sua natureza e responsabilidade, impliquem grande irregularidade de horário.

2 - A nenhum trabalhador pode ser imposta a isenção de horário de trabalho.

ARTIGO 3º
(Âmbito de aplicação)

Poderão ser temporariamente isentos de horário, os trabalhadores que exerçam funções de direcção, de confiança ou outras cuja natureza específica justifique a prestação de trabalho nesse regime.

ARTIGO 4º
(Horário de trabalho)

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário não prejudicando, todavia, a adopção de tal regime o direito aos dias de descanso semanal e feriados nem os períodos de ausência ao serviço previstos no AE ou concedidos pela Empresa.

ARTIGO 5º
(Controlo de presença)

No regime de isenção de horário de trabalho poderá ser exigido o cumprimento das obrigações de marcação de ponto e de presença nos períodos obrigatórios, sempre que possível.

ARTIGO 6º (Remuneração)

1 - Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal correspondente a 20% da sua remuneração normal mensal, salvo se a isenção de horário for concedida no interesse predominante do trabalhador.

2 - O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, e o tempo de trabalho prestado não seja em média anual, inferior a um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

3- Sem prejuízo do número anterior, o subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e na remuneração especial de Natal;

b) Nos casos de doença inferior a 60 dias ou de acidente de trabalho inferior a 120 dias.

c) Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte da Empresa, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

4 - Sem prejuízo do disposto na alínea b) do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixem de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio, continuando no entanto a recebê-lo, como remuneração remanescente, até ser absorvido por futuros aumentos de remuneração nas condições estabelecidas no Anexo VI, se tiverem permanecido nessa situação mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

ARTIGO 7º (Incompatibilidade de regimes)

1 - A isenção de horário de trabalho é incompatível com a prestação de trabalho em regime de turnos e com a disponibilidade.

2 - A isenção de horário de trabalho é igualmente incompatível com o regime de trabalho extraordinário não havendo lugar a qualquer pagamento por este motivo.

ARTIGO 8º
(Processo de concessão)

1 - Compete à empresa definir, caso a caso, as situações em que se justifique a adoção de isenção de horário de trabalho e requerer, nos termos legais, a autorização para tanto necessária.

2 - A isenção de horário de trabalho será inicialmente requerida por período que não exceda o fim do ano civil e posteriormente renovada por períodos de um ano, salvo nos casos em que se justifique outro tratamento.

3 - Das autorizações concedidas é dado conhecimento ao Sindicato.

ARTIGO 9º
(Vigência)

A isenção de horário de trabalho será cancelada:

- a) Logo que cessem os motivos que justificavam a adoção desse regime;
- b) Sempre que a empresa ou o trabalhador entendam, justificadamente, ser inconveniente a manutenção do regime.

ARTIGO 10º
(Publicação)

Em anexo aos mapas de horário de trabalho devem ser afixadas, em cada instalação, listas identificando os trabalhadores isentos de horário de trabalho que nela prestam serviço e enviada às ERT's cópias das referidas listas.

ANEXO XII

CONDUÇÃO DE VIATURAS POR TRABALHADORES NÃO MOTORISTAS

ANEXO XII
CONDUÇÃO DE VIATURAS POR TRABALHADORES NÃO MOTORISTAS
ARTIGO 1º
(Objecto)

O presente título tem por objectivo a definição das regras a que obedece a condução de viaturas por trabalhadores não qualificados como motorista da Empresa.

ARTIGO 2º
(Acordo com o trabalhador)

1 - A condução de viaturas prevista no artigo anterior por trabalhadores de cujo profissiograma não faça parte esta tarefa, depende de acordo escrito a estabelecer com esses trabalhadores.

2 – O acordo a que se refere o número anterior pode ser denunciado a todo o momento pela Empresa; a denúncia por parte do trabalhador depende de um pré-aviso de 30 dias.

ARTIGO 3º
(Credenciais)

1 - A condução de viaturas nos termos deste título só pode ser feita por trabalhadores para o efeito devidamente credenciados pela Empresa.

2 - As credenciais têm uma validade de 3 anos e fazem prova de legitimidade da utilização das viaturas.

3 - A denúncia do acordo a que se refere o artigo anterior confere à Empresa o direito de cessar a respectiva credencial.

ARTIGO 4º
(Assistência Jurídica e patrocínio judiciário)

A Empresa assegura aos trabalhadores credenciados, em caso de acidente de viação em serviço, tratamento idêntico ao dispensado aos motoristas da Empresa no que respeita a assistência jurídica, patrocínio judiciário e custas judiciais.

ARTIGO 5º
(Condições de atribuição do prémio de condução)

1 - Aos trabalhadores credenciados será atribuído um prémio de condução por cada um dos seguintes casos.

a) Qualquer condução em serviço executada durante o período normal de trabalho ou durante o tempo constituído por esse período normal de trabalho e por eventuais períodos de trabalho extraordinário que imediatamente o antecedem ou procedem e que, na totalidade, tenham duração até 4 horas;

b) Qualquer condução em serviço executada durante eventuais períodos de trabalho extraordinário que antecederem ou procedam imediatamente o período de trabalho normal e excedam, na sua duração total, o limite referido na alínea anterior;

c) Qualquer condução em serviço executada durante um período de trabalho extraordinário desligado do período de trabalho normal.

d) Qualquer condução em serviço executada em dias de descanso semanal ou feriados num período até 12 horas de trabalho.

e) Qualquer condução em serviço executada em dias de descanso semanal ou feriados no período de trabalho que exceda o limite referido na alínea anterior.

2 - O prémio referido no número anterior só é devido quando o serviço que motivou a condução tenha duração não inferior a uma hora.

3 - Se a mesma viatura for utilizada em qualquer dos casos referidos no nº 1, por mais de um trabalhador credenciado da mesma equipa de trabalho, o prémio de condução será atribuído apenas a um deles.

ARTIGO 6º (Valor do prémio de condução)

1 - O prémio de condução é calculado de acordo com a seguinte fórmula: $P_c = 0.005 \times A_m$

em que:

P_c - representa o prémio de condução atribuído pela Empresa;

A_m - representa a remuneração normal correspondente à função de motorista, no seu início de carreira, ou seja BA 13 A BA de referência será actualizada, anualmente, para a BA seguinte, até se atingir o Grau V da referida função (BR 20).

2 - O prémio de condução não poderá, porém, ter um valor inferior a 0,25 €.

ARTIGO 7º
(Obrigação dos trabalhadores credenciados)

1 - Os trabalhadores credenciados obrigam-se:

a) A manter a validade das cartas de condução, sendo de sua responsabilidade a respectiva revalidação, bem como os inerentes encargos;

b) A zelar pela conservação das viaturas que lhes forem confiadas e a comunicar, com a brevidade possível, quaisquer anomalias nestas detectadas;

c) A respeitar as medidas de segurança interna, bem como todas as demais normas aplicáveis.

2 - Os trabalhadores credenciados são responsáveis por qualquer contravenção à legislação em vigor, que lhes seja imputável.

NORMAS DE APLICAÇÃO
ARTIGO 1º
(Concessão de credenciais)

A concessão de autorização para condução de viaturas da Empresa por trabalhadores não motoristas, é da competência exclusiva do Conselho de Administração.

ARTIGO 2º
(Credenciais)

1 - As credenciais, conforme modelo anexo, serão emitidas pelo TSJ com base em processo do qual constarão:

a) acordo escrito previamente estabelecido com o trabalhador;

b) informação favorável do departamento responsável pelas viaturas;

c) autorização de condução de viaturas da Empresa dada pelo Conselho de Administração.

2 - Sempre que deixe de se justificar a concessão de credenciais, os serviços a que pertencem os trabalhadores em causa assegurarão a sua devolução ao TSJ.

ARTIGO 3º

(Processo de concessão de credenciais a trabalhadores já encartados)

1 - Face à autorização do art. 1º o departamento responsável pelas viaturas averiguará se os trabalhadores encartados se mantêm aptos a conduzir, podendo, para o efeito, realizar provas práticas.

2 - Conforme os resultados dessa averiguação o mesmo serviço informará o TSJ que podem passar a credencial ou promoverão uma reciclagem do interessado através da celebração de contrato adequado com uma escola de condução.

3 - Cabe à Empresa suportar as despesas de reciclagem referida no número anterior, não sendo devida ao trabalhador qualquer compensação pelas despesas que anteriormente efectuou para obtenção da carta de condução.

ARTIGO 4º

(Processo de concessão de credenciais a trabalhadores não encartados)

1 - Face à autorização referida do artigo 1º, o departamento responsável pelas viaturas promoverá a obtenção de carta de condução pelos trabalhadores a credenciar, através de celebração de contratos adequados com escolas de condução, devendo também acompanhar a instrução.

2 - Cabe à Empresa suportar as despesas com a instrução e obtenção das cartas de condução.

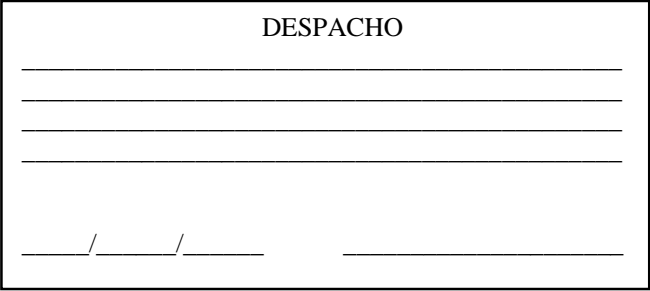
3 - Obtida a carta de condução, os referidos departamentos informarão o TSJ de que podem passar a credencial.

ARTIGO 5º

(Disposições a observar sobre a atribuição de prémios a credenciados)

1 - Os trabalhadores credenciados preencherão, semanalmente, impresso de modelo anexo, com a discriminação das deslocações feitas com condução de viaturas da empresa, o qual, depois de visado pela hierarquia responsável será remetido ao TSJ.

2 - O TSJ organizará mensalmente, relação nominal dos prémios processados, discriminada de acordo com a classificação constante do nº 1 do artº 5º do Regulamento a que se referem as presentes normas.



Nome:

Serviço	DF
Código	

Declaro que entre os dias _____ e _____ do mês de _____

Do ano de _____ conduzi viatura da E.E.M. nos termos previstos no Art.º 5.º do Anexo XII do

A.E./E.E.M. nas condições a seguir discriminadas:

Assinatura

Data/...../.....

Visto
(da hierarquia responsável) _____

DECLARAÇÃO

Nome _____ N.º _____

Direcção de Serviço _____ Funchal _____

Declaro que, para facilitar o desempenho da minha função na EEM-SA , aceito conduzir viaturas da referida Empresa , ou por ela alugadas , nas condições previstas no ANEXO XII do AE/EEM .

Para o efeito , informo que sou detentor da carta de condução com as seguintes Características :

N.º _____

☐

Profissional

☐

Não profissional

Emitida por _____

Válida até ____/____/____, que habilita à condução das classes de veículos:

☐

Motociclos

☐

Automóveis ligeiros

☐

Automóveis pesados

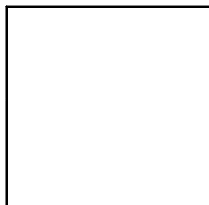
Data ____/____/____

(Assinatura)



**Electricidade
da Madeira**

CREDENCIAL



O SR.
na EEM, as funções de
viaturas pertencentes à mesma.

, portador desta credencial, desempenha,
e encontra-se autorizado a conduzir as

Emitido em: / /

Trabalho e Serviços Jurídicos,

Válida até: / /

.....

Este trabalhador ESTÁ DISPENSADO DE POSSUIR
CARTA DE CONDUTOR PROFISSIONAL em virtude
de não ser remunerado na qualidade de motorista.

Esta credencial destina-se a ser apresentada às
autoridades incumbidas de fiscalizar o CÓDIGO DE
ESTRADA.

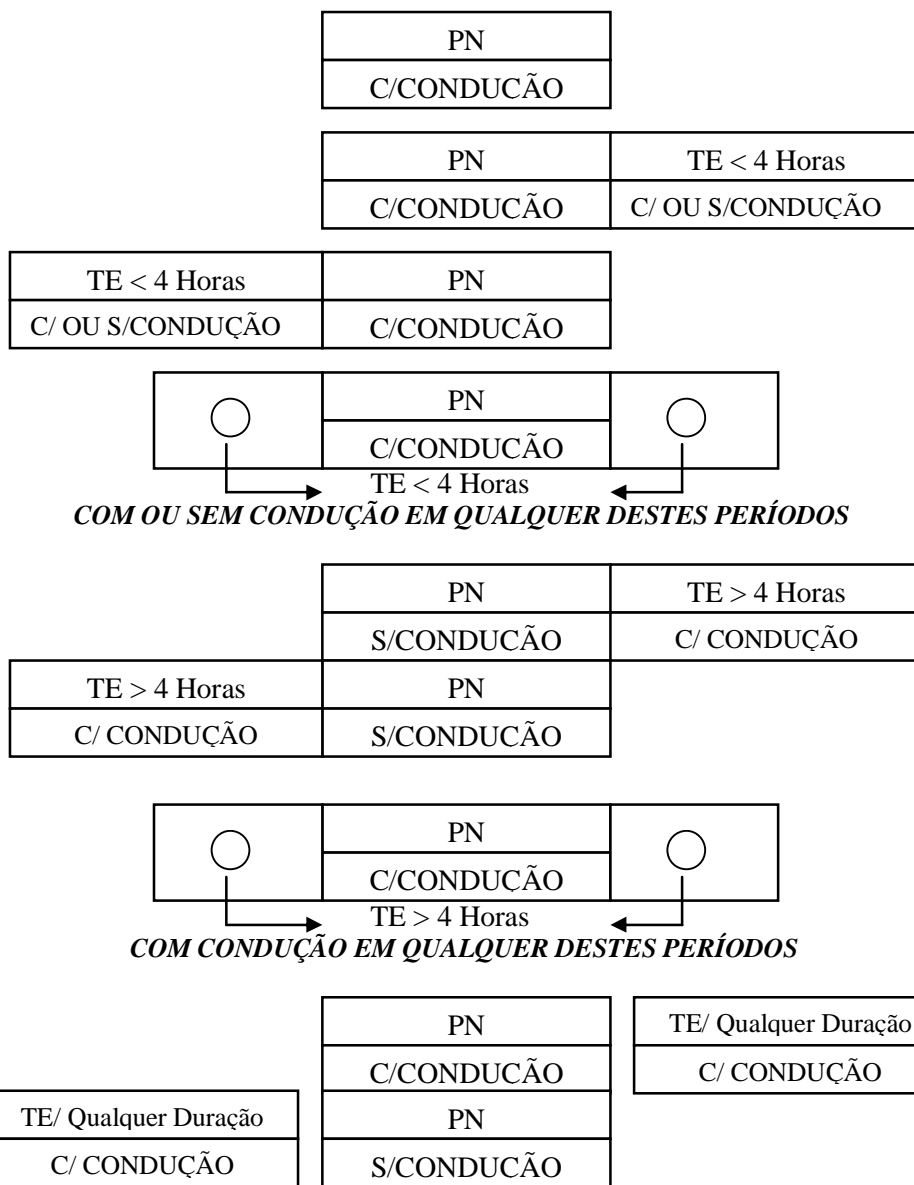
NÚMERO DE PRÉMIOS POR DIA (Artigo 5º)

- ESQUEMA -

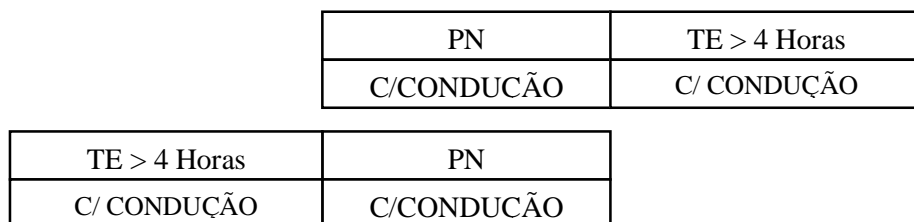
1 – EM DIA DE TRABALHO NORMAL

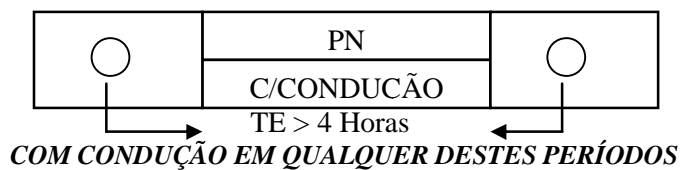
a) Com direito a UM prémio/dia

PN – Período Normal de trabalho
TE – Período trabalho extraordinário

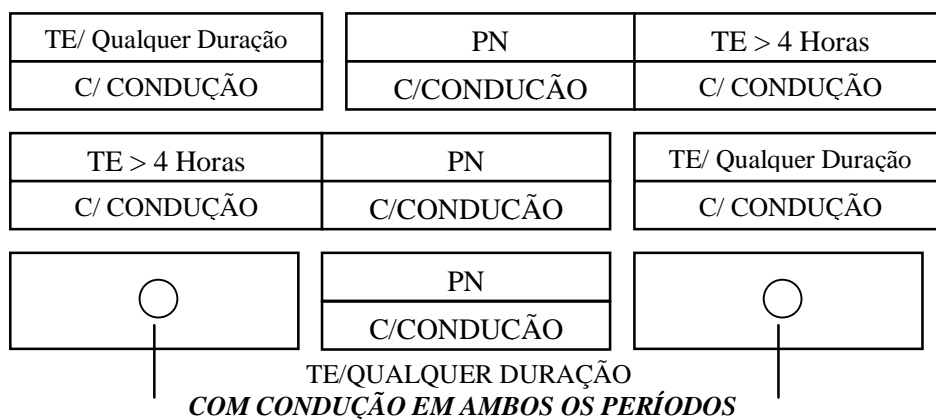


b) Com direito a DOIS prémios/dia





c) Com direito a TRÊS prémios/dia



II – EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS

PT – Período de Trabalho

• Com direito a UM prémio/dia:

PT < 12 Horas
C/CONDUÇÃO

PT < 12 Horas	PT – QUE EXCEDA 12 H
S/CONDUÇÃO	C/CONDUÇÃO

Com direito a DOIS prémio/dia:

PT < 12 Horas	PT – QUE EXCEDA 12 H
C/CONDUÇÃO	C/CONDUÇÃO

Nota: O prémio só é devido quando o serviço que motivou a condução tiver duração não inferior a 1 hora (Nº 2 – Artigo 5º)

ANEXO XIII

TRANSPORTE DE TRABALHADORES PARA O SEU LOCAL DE TRABALHO OU ÁREA DE SERVIÇO E SEU REGRESSO

ANEXO XIII

TRANSPORTE DE TRABALHADORES PARA O SEU LOCAL DE TRABALHO OU ÁREA DE SERVIÇO E SEU REGRESSO

CAPÍTULO I

PRINCÍPIO GERAL

ARTIGO 1º

(Transporte a cargo dos Trabalhadores)

Compete aos trabalhadores resolver o problema do transporte para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso suportando os inerentes encargos, salvo nos casos de intervenção da Empresa previstos no capítulo seguinte.

CAPÍTULO II

INTERVENÇÃO DA EMPRESA

SECÇÃO I

Transporte de trabalhadores em regime normal de trabalho

ARTIGO 2º

(Intervenção por razões de gestão).

1 - A Empresa pode, sempre que tal se justifique por razões de gestão, intervir, ouvidas as ERT, na resolução do problema do transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso, designadamente no caso de aglomerados urbanos e não cobertos pela rede de transportes públicos,

2 - A intervenção da Empresa consistirá, consoante os casos, no fornecimento de transporte ou na cobertura total ou parcial do preço do transporte público,

ARTIGO 3º

(Cessação da intervenção por razões de gestão)

1 - Todos os casos em que a Empresa intervenha, por razões de gestão, na resolução do problema do transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço o seu regresso serão periodicamente revistos a fim de averiguar da dispensabilidade da intervenção.

2 - Sempre que da revisão levada a efeito se venha a concluir, em consequência da alteração das circunstâncias, pela dispensabilidade da intervenção da Empresa, esta, ouvidas as ERTs, fará cessar tal intervenção num prazo não inferior a três nem superior a seis meses.

SECÇÃO II
Transporte de trabalhadores em regime especial de trabalho
ARTIGO 4º
(Em regime de trabalho extraordinário)

1 - Em caso de prestação de trabalho extraordinário, a Empresa assegura o transporte do trabalhador para o local de trabalho e seu regresso, ou seja o respectivo preço.

2 - Quando, porém, o trabalho extraordinário ocorra em antecipação ou em prolongamento do período normal de trabalho, a Empresa apenas intervém nos termos previstos no número anterior se o trabalhador não puder utilizar o seu meio de transporte habitual.

ARTIGO 5º
(Em dias de descanso semanal ou feriados)

Em caso de prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, a Empresa assegura o transporte para o local de trabalho e seu regresso ou paga o respectivo preço.

ARTIGO 6º
(Em regime de disponibilidade)

Em caso de prestação de trabalho em regime de disponibilidade, a Empresa assegura o transporte do trabalhador para o local de trabalho e seu regresso ou paga o respectivo preço nos termos definidos do AE/EEM.

CAPÍTULO III
DISPOSIÇÕES FINAIS
ARTIGO 7º

(Comparência dos trabalhadores nos locais de paragem das viaturas)

1 - Sempre que a Empresa assegure o transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso, ficam os trabalhadores a transportar obrigados a comparecer no local e hora previamente estabelecidos para a partida ou passagem das viaturas afectas a esse transporte.

2 - A não comparência de qualquer trabalhador no local e hora de partida ou passagem das viaturas desobriga a Empresa e responsabiliza o trabalhador por eventuais faltas no cumprimento do horário de trabalho.

ARTIGO 8º
(Escolha dos meios de transporte)

Sempre que a Empresa intervenha na resolução do problema de transporte de trabalhadores será este efectuado pelos meios que a Empresa considerar mais convenientes sem prejuízo da comodidade dos trabalhadores transportados e da observância das regras de segurança interna bem como a legislação aplicável ao transporte de passageiros.

ANEXO XIV

REGULAMENTO DA CONTRATAÇÃO A TERMO

(Segundo a legislação em vigor)

ANEXO XV

**DESLOCAÇÕES
EM SERVIÇO**

ANEXO XV
DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO
REGIME GERAL
SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS
ARTIGO 1º
(Noção de deslocação em serviço)

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

ARTIGO 2º
(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 local de trabalho ou da área de serviço e o seu termo no dia e hora em que o mesmo regressa.

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

ARTIGO 3º
(Tempo de trajecto e tempo de estadia)

1 - O período de deslocação compreende o tempo de trajecto e o tempo de estadia.

2 - Considera-se tempo de trajecto:

a) O tempo gasto nas viagens da ida e regresso do trabalhador contado do local de partida até ao local de chegada;

b) O tempo gasto nas viagens entre o local de alojamento e o local de cumprimento da diligência e vice-versa;

c) O tempo na viagem para o local de nova diligência;

d) O tempo de espera designadamente em gares e aeroportos.

3 - O tempo de estadia inicia-se com a chegada do trabalhador ao local do cumprimento da diligência ou de alojamento e termina com o início da viagem de regresso, ou com a viagem para o focal de nova diligência.

ARTIGO 4º
(Limite temporal da estadia)

1 - O tempo de estadia de um trabalhador deslocado em serviço numa mesma localidade não pode exceder 180 dias consecutivos.

2 - O limite estabelecido no número anterior só pode ser ultrapassado em casos de comprovada necessidade ou conveniência para o serviço, devidamente justificados pelo responsável da deslocação e autorizados pelo Conselho de Administração depois de ouvidas as ERT's.

ARTIGO 5º
(Interrupção da estadia)

Para efeitos do disposto no artigo anterior tem-se por interrompido o tempo de estadia sempre que se verifique algum dos seguintes factos:

- a) Doença por período superior a 30 dias consecutivos;
- b) Regresso do trabalhador ao local de trabalho ou à área de serviço, por período superior a 15 dias consecutivos;
- c) Mudança por conveniência de serviço do local de alojamento para localidade que daquela diste, em linha recta, mais de 30 quilómetros,

ARTIGO 6º
(Meios de transporte)

1 - Nas deslocações em serviço na Região Autónoma da Madeira serão utilizados, de preferência, os transportes públicos ou privativos da empresa.

2 - Na escolha do meio de transporte deverá adoptar-se a solução mais económica que seja compatível com a execução, em tempo útil, da diligência que dá origem à deslocação.

3 - Nas deslocações por via aérea dar-se-á preferência, sempre que possível, às transportadoras nacionais, utilizando a classe turística ou económica.

SECÇÃO II
CLASSIFICAÇÃO DAS DESLOCAÇÕES
ARTIGO 7º
(Classificação das deslocações)

As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações no Continente e nas Regiões Autónomas;
- c) Deslocações para o estrangeiro;
- d) Deslocações para a frequência de cursos de formação;
- e) Deslocações de carácter imprevisto.

ARTIGO 8º
(Pequenas deslocações)

1 - Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso do trabalhador, no mesmo dia, ao seu local de trabalho ou área de serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;

b) 60 km em linha recta entre o local de trabalho ou o centro da área de serviço e o local de cumprimento da diligência;

2 - O trabalhador poderá recusar o regresso no mesmo dia, se for evidente que será excedido qualquer dos limites previstos no número anterior, e desde que o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho.

3 - A entidade responsável pela deslocação poderá propor ao trabalhador a permanência no local do cumprimento da diligência se tal solução se mostrar mais económica ou mais conveniente do ponto de vista do trabalho a realizar.

ARTIGO 9º
(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

As grandes deslocações no Continente e nas Regiões Autónomas são as que excederem qualquer dos limites estabelecidos no nº 1 do artigo anterior e, para todos os efeitos, consideram-se equiparadas a estas situações previstas nos números 2 e 3 do mesmo artigo.

ARTIGO 10º
(Deslocações para o estrangeiro)

As deslocações para o estrangeiro ficam sujeitas às disposições aplicáveis do presente título, bem como a outras condições especiais a regulamentar ou a fixar pela Empresa, ouvidas as ERTs.

ARTIGO 11º
(Deslocações para cursos de formação)

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

ARTIGO 12.º
(Deslocações de carácter imprevisto)

Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

DESPESAS E DESLOCAÇÃO
SECÇÃO I
Classificação e Regime Geral
ARTIGO 13º
(Regime de pagamento)

As despesas de deslocação são de conta da Empresa e o seu pagamento obedece às regras constantes das secções seguintes:

ARTIGO 14º
(Classificação das despesas de deslocação)

- 1 - As despesas de deslocação classificam-se em despesas normais e despesas especiais.
- 2 - As despesas normais são as despesas inerentes ao transporte utilizado, a estadia e ao pagamento do tempo de trajeto, quando devido.
- 3 - Despesas especiais de deslocação são, entre outras, as inerentes a:
 - a) Marcação de lugares nos transportes;
 - b) Reserva de alojamento;
 - c) Passaportes;
 - d) Vistos;
 - e) Licenças militares;
 - f) Certificados de vacinação;
 - g) Autorização de trabalho;
 - h) Taxas de portagem e de aeroporto;
 - i) Comissões e encargos similares para aquisição de moeda estrangeira.

SECÇÃO II
DESPESAS DE TRANSPORTE
ARTIGO 15º
(Noção)

Por despesas de transporte entende-se as despesas inerentes à utilização dos 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 o do cumprimento da diligência e vice-versa, bem como as despesas especiais a estas inerentes.

ARTIGO 16º
(Regime)

1 - As despesas de transporte e as despesas especiais a estas inerentes são da conta da Empresa.

2 - Sempre que na área do local da diligência existam instalações da Empresa em condições de utilização a que o trabalhador não queira recorrer, serão de conta do trabalhador as despesas de transporte que sejam consequência dessa opção.

3 - No caso de utilização de carruagem-cama, o trabalhador tem direito a que a Empresa lhe pague o bilhete simples de viagem e a ajuda de custo correspondente ao alojamento.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores que para frequentarem cursos de formação tenham que se deslocar da sua residência ao local onde estes são ministrados, serão reembolsados do aumento da despesa decorrente desta deslocação, com referência à despesa que faziam para se deslocarem da sua residência ao local de trabalho, tornando-se como padrão, em ambos os casos, o preço dos transportes públicos.

SECÇÃO III
TEMPO DE TRAJECTO
ARTIGO 17º
(Princípio geral)

1 - O tempo de trajecto deve, em princípio, ter lugar durante o horário normal de trabalho.

2 - O tempo de trajecto não dá direito a qualquer compensação, salvo nos casos previstos no artigo 18º nos números 2 e 5 do artigo 19º e no artigo 21º, na parte em que exceda o horário normal.

3 - Não se considera tempo de trajecto para efeito de pagamento:

a) O período de tempo compreendido entre as 0 e 8 horas se o trabalhador receber ajudas de custo relativas ao alojamento;

b) O período de uma hora para cada refeição principal, obrigatoriamente compreendido entre as 12 e as 14 horas, e as 19 e as 21 horas, respectivamente, para o almoço e o jantar;

c) O tempo gasto em viagens de barco, sempre que o trabalhador opte por este meio de transporte;

d) O tempo gasto nas deslocações do local de alojamento para o local da diligência e vice-versa, nos casos em que no local da diligência existam instalações da Empresa em condições de utilização e o trabalhador não queira a elas recorrer.

ARTIGO 18º
(Nas pequenas deslocações)

O tempo de trajecto nas pequenas deslocações, na parte em que exceda o horário normal de trabalho, será calculado para efeito de pagamento como trabalho extraordinário diurno.

ARTIGO 19º
(Nas grandes deslocações)

1 - Nas grandes deslocações o tempo de trajecto que exceda o horário normal não é pago nem compensado em tempo de descanso.

2 - O pagamento ou compensação terá, porém lugar se o trajecto tiver sido prévia e explicitamente autorizada fora do horário normal com fundamento em razões imperiosas de serviço, sendo o pagamento ou compensações, feitos como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

3 - Nos casos em que tenha sido de todo impossível obter a prévia autorização deverá esta ser substituída por ratificação do acto após o termo da deslocação.

4 - Sempre que o trabalhador se encontre deslocado em regime de ajudas de custo ou com alojamento e refeições asseguradas pela Empresa. correm por conta dele os tempos de trajecto diário até uma hora, em cada sentido, entre o local de alojamento e o local do cumprimento da diligência, alargando-se, se necessário o intervalo para o almoço.

5 - O tempo de trajecto que exceda o limite de uma hora a que se refere o número anterior, será considerado como trabalho em regime normal, se efectuado dentro do horário normal e pago como extraordinário, se efectuado fora do horário normal.

ARTIGO 20º
(Nas deslocações ao estrangeiro)

Nas deslocações ao estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

ARTIGO 21º
(Nas deslocações de carácter imprevisto)

As deslocações de carácter imprevisto, quando efectuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento do tempo de trajecto como trabalho extraordinário.

ARTIGO 22º
(Nas deslocações para cursos de formação)

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

2 - Nas deslocações para frequência de cursos de formação no estrangeiro as despesas de deslocação serão fixadas caso a caso por despacho do Conselho de Administração.

SECÇÃO IV
DESPESAS INERENTES A ESTADIA
SUB-SECÇÃO I
Modalidades e Disposições comuns
ARTIGO 23º
(Modalidades)

1 - O pagamento das despesas inerentes à estadia efectua-se na modalidade de ajuda de custo.

2 - Mediante autorização prévia da empresa, poderá o pagamento efectuar-se excepcionalmente na modalidade de reembolso das despesas efectuadas.

ARTIGO 24º
(Direito às despesas inerentes à estadia)

1 - Têm direito ao pagamento das despesas inerentes à estadia os trabalhadores que sejam deslocados para fora da zona de influência do seu local de trabalho ou área de serviço.

2 - O princípio enunciado no número anterior tem apenas, as excepções previstas no regulamento do local de trabalho e da área de serviço.

ARTIGO 25º
(Adiantamentos)

O trabalhador que tenha de deslocar-se em serviço pode pedir o adiantamento da quantia necessária para fazer face às despesas previsíveis da deslocação.

ARTIGO 26º
(Regime quanto a faltas)

1 - O trabalhador deslocado que falte por motivo justificado, não perde o direito ao recebimento das importâncias destinadas a fazer face às despesas inerentes à estadia, nos dias em que a falta se verifique.

2 - O trabalhador que falte por motivo não justificado, perde o direito ao recebimento das importâncias destinadas a fazer face às despesas inerentes à estadia, nos dias em que a falta se verificou, bem como nos dias de descanso imediatamente anteriores e posteriores.

SUB-SECÇÃO II
MODALIDADES DE AJUDAS DE CUSTO
ARTIGO 27º
(Noção)

Entende-se por ajuda de custo a importância de montante pré-fixado que o trabalhador tem direito a receber, para fazer face às despesas normais de alojamento e alimentação, ocasionadas pelas deslocações em serviço.

ARTIGO 28º
(Tabela de ajudas de custo)

1 - Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito a receber, para além da remuneração que auferirem no local de trabalho, uma ajuda de custo de montante igual ao valor fixado na tabela em vigor.

2 - O valor fixado na tabela a que se refere o número anterior é dado para a diária completa e corresponde à sequência almoço, jantar, alojamento e pequeno almoço.

3 - Para a aplicação parcelar das tabelas consideram-se os seguintes valores percentuais:

- Pequeno almoço	5%
- Uma refeição principal.....	25%
- Pequeno almoço e uma refeição principal	30%
- Duas refeições principais	50%
- Pequeno almoço e duas refeições principais	55%
-Alojamento e pequeno almoço	70%
- Jantar, alojamento e pequeno almoço	90%

4 - As tabelas de ajudas de custo são estabelecidas pelo Conselho de Administração e serão revistas anualmente em simultâneo com a tabela salarial.

5 - No que respeita às deslocações entre as ilhas da Região ou entre estas e as da Região Autónoma dos Açores, Continente, Macau e estrangeiro será liquidado um acréscimo de 30% sobre os quantitativos das ajudas de custo.

6 - Nas deslocações à Região Autónoma dos Açores e ao Continente, as ajudas de custo são pagas pelo respectivo escalão mais alto.

§ Único - As tabelas de ajudas de custo estabelecidas para vigorarem de 1 de Janeiro de 2004 e 31 de Dezembro de 2005, são as seguintes:

AJUDAS DE CUSTO CONTINENTE PORTUGUÊS E REGIÕES AUTÓNOMAS

Remuneração normal de montante	BR >22	BR<22
Diária completa	56,73 €	46,14 €

AJUDAS DE CUSTO NAS DESLOCAÇÕES AO ESTRANGEIRO

Diária completa 134,62 €

ARTIGO 29º

(Regras a observar no pagamento das ajudas de custo)

O pagamento das ajudas de custo obedece às seguintes regras:

- a) São considerados todos os dias do calendário compreendido no período de deslocação;
- b) Se a deslocação se iniciar antes das 7 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a receber a parcela correspondente ao pequeno almoço;
- c) Se a deslocação se iniciar antes das 13 horas ou das 21 horas, o trabalhador tem direito à parcela correspondente, respectivamente, ao almoço ou ao jantar;
- d) Se a deslocação terminar depois das 13 horas ou das 20 horas, o trabalhador tem direito à parcela correspondente, respectivamente, ao almoço ou ao jantar.

ARTIGO 30º

(Determinação dos escalões)

- 1 - Para a determinação do escalão da tabela de ajudas de custo que corresponde a cada trabalhador, considera-se a sua base de remuneração.
- 2 - Sempre que um trabalhador se encontre a substituir outro para além de 30 dias e se deslocar em serviço, terá direito à ajuda de custo correspondente à base de remuneração do trabalhador substituído.

ARTIGO 31º
(Nas deslocações ao estrangeiro)

1 - Nas deslocações ao estrangeiro para o efeito de pagamento das ajudas de custo, observar-se-á o seguinte regime;

Dia da partida;

- Hora da partida:
- Até às 13 horas..... 100%
- Das 13 às 21 horas 75%
- Depois das 21 horas 100%

2 - Os trabalhadores deslocados em serviço para o estrangeiro, têm direito a receber, para além da remuneração que auferirem no local de trabalho, uma ajuda de custo de montante igual ao valor fixado na tabela em vigor.

3 - Para elaboração das tabelas e sua aplicação respeitar-se-á o disposto no nº 4 do artigo 28º e artigo 30º.

SUB-SECÇÃO III
Modalidade de reembolso das despesas
ARTIGO 32-º
(Regime de reembolso)

1 - O trabalhador deslocado em serviço que pretenda a modalidade de reembolso de despesas efectuadas, deverá dar conhecimento, por escrito, da sua opção, antes do início da deslocação,

2 - O pagamento das despesas efectuadas é feito contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas.

DIREITOS ESPECIAIS DOS TRABALHADORES

SECÇÃO I

Visitas à família

ARTIGO 33º

(Visita à família nas grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1 - Os trabalhadores deslocados em serviço, em regime de grande deslocação no Continente e Regiões Autónomas, têm direito a uma visita quinzenal, à família, bem como uma visita por altura do Natal e da Páscoa.

2 - As visitas quinzenais à família realizam-se nos períodos de descanso semanal.

3 - O direito de visita quinzenal à família fica prejudicado na semana anterior ou posterior ao Natal, quando esta data festiva não coincida com o fim de semana, bem como na semana, anterior ou posterior à festa da Páscoa.

ARTIGO 34º

(Despesas de transporte)

1 - Os trabalhadores deslocados têm direito às despesas de transporte relativas à viagem de ida e volta à sua residência habitual para as visitas a que se refere o artigo anterior.

2 - Se os trabalhadores pretenderem deslocar-se para local diferente da sua residência habitual, suportarão o eventual excesso nas despesas de transporte.

ARTIGO 35º

(Tempo de trajecto)

Os tempos de trajecto gastos nas viagens de ida e volta referidas no artigo 34º não são considerados para efeito do pagamento do tempo de trajecto ou compensação em tempo de descanso.

ARTIGO 36º

(Encargos durante a viagem)

Nas visitas à família, a empresa suportará as despesas com alojamento e alimentação durante o tempo de viagem, de acordo com a modalidade em que o trabalhador se encontra deslocado.

ARTIGO 37º

(Visita à família nas deslocações ao estrangeiro)

A empresa definirá, quando tal se justifique, caso a caso, o regime de visitas à família nas deslocações ao estrangeiro.

SECÇÃO II
Outros direitos especiais
ARTIGO 38º
(Pagamentos de remunerações)

Os trabalhadores deslocados podem requerer que a sua remuneração seja paga, no todo ou em parte; no local habitual do trabalho, às pessoas por ele indicadas.

ARTIGO 39º
(Assistência médica e medicamentosa)

A Empresa obriga-se a assegurar aos trabalhadores deslocados assistência médica e medicamentosa, nos termos previstos no capítulo da saúde.

ARTIGO 40º
(Doenças dos trabalhadores deslocados)

Os trabalhadores deslocados que adoecem durante o período de deslocação têm direito:

- a) Ao regresso, por conta da Empresa, ao domicílio habitual, nos termos previstos no AE/EEM;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte para consultas ou para o local de internamento;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte e de estadia de um familiar quando, no parecer do médico que o assiste, o seu estado clínico o justifique.

ARTIGO 41º
(Doença e falecimento de familiares)

1 - O trabalhador deslocado terá direito, de regresso à sua residência habitual, em caso de doença grave ou de falecimento de familiar que o acompanhe, na deslocação.

2 - Idêntico direito é reconhecido ao trabalhador deslocado em caso de doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos, pais ou outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação.

3 - Nos casos referidos nos números anteriores a empresa suporta as despesas de transporte e paga por inteiro as ajudas de custo correspondentes aos dias de viagem.

ANEXO XVI

UTILIZAÇÃO DE VIATURA PARTICULAR

ANEXO XVI
UTILIZAÇÃO DE VIATURA PARTICULAR
ARTIGO 1º
(Princípio geral)

A utilização de viatura particular em serviço da Empresa é permitida a título excepcional por razões de conveniência para o serviço ou, com fundamento na indisponibilidade de outros meios de transporte.

ARTIGO 2º
(Condições de utilização da viatura particular)

A utilização de viaturas particulares depende de autorização prévia do Conselho de Administração.

ARTIGO 3º
(Compensação por utilização de viaturas particulares)

1 - A compensação pela utilização de viaturas particulares será por quilómetro percorrido ao serviço da Empresa de:

- Transporte em automóvel próprio – (0,35 €) por quilómetro.

ARTIGO 4º
(Responsabilidade da Empresa)

1 - Em caso de acidente, a empresa assume a responsabilidade por todos os riscos que não se encontrem cobertos pelo seguro obrigatório, incluindo os respeitantes aos danos verificados no próprio veículo, excepto os verificados em casos de comprovada negligência do respectivo condutor.

2 - A Empresa garante, em caso de acidente, patrocínio judiciário dos seus Serviços Jurídicos.

3 - A Empresa não se responsabiliza pelo pagamento de multas resultantes de transgressões cometidas pelo trabalhador durante a deslocação.

ARTIGO 5º
(Deslocações pedestres)

Aos trabalhadores poderá ser atribuído um subsídio relativo a percursos a pé quando não integrados na área do exercício normal da sua actividade de (0,15 €) por quilómetro.

ANEXO XVII

REGULAMENTO DO SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

ANEXO XVII
Regulamento do Subsídio de Alimentação
ARTIGO 1º
(Regime Geral)

1 - A empresa atribui um subsídio de alimentação aos seus trabalhadores, por cada dia útil de trabalho efectivo (cf. ponto 1 da cláusula 123º do **AE**).

2 - O subsídio de alimentação é ainda atribuído aos trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- Acidente de trabalho e doenças profissionais;
- Dispensa de serviço de candidatos a deputados ou a órgãos do poder local durante as respectivas campanhas eleitorais;
- Dispensa de serviço para comparecer a reuniões de órgãos do poder local, desde que os trabalhadores não auferam por esse facto, qualquer remuneração;
- Dispensa de serviço para exercício de cargo em assembleia de voto;
- Faltas dadas pelos Membros da Comissão de Trabalhadores;
- Doação de sangue;
- Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;
- Tolerância de ponto.

3 - O subsídio de alimentação não é atribuído aos trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- Recebam ajudas de custo;
- Faltas consideradas não justificadas;
- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição.

§ - Único - A contagem de tempo, para efeitos do disposto no nº 3 deste artigo, refere-se somente aos dias úteis, para o regime normal, e aos dias que por escala lhe competiriam, para o regime de turnos e folgas rotativas.

ARTIGO 2º
(Regime dos trabalhadores a tempo parcial)

Os trabalhadores a tempo parcial terão igualmente direito a este subsídio nas condições referidas no número anterior, na proporção do número de horas de trabalho semanal em relação a 37,5 horas, (cf ponto 2 da cláusula 123º AE).

ARTIGO 3º
(Valor do subsídio)

1 - O Valor do subsídio de alimentação é de 1,04% da base de remuneração 15 (BR 15), da tabela salarial em vigor,

2 - O subsídio de alimentação é pago mensalmente com a remuneração. (cf. ponto 7 do anexo VI do AE).

ARTIGO 4º
(Títulos de refeição)

A Empresa abonará o subsídio de alimentação a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, através de títulos de refeição, no valor e forma estipulado no artigo anterior, (cf. ponto 7 do anexo VI do AE).

ANEXO XVIII

ENERGIA ELÉCTRICA A PREÇOS REDUZIDOS

ANEXO XVIII
ENERGIA ELÉCTRICA A PREÇOS REDUZIDOS
ISENÇÃO DO DEPÓSITO DE GARANTIA E DA TAXA DE POTÊNCIA
ARTIGO 1º
(Atribuição de direitos)

1 - Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente, os reformados e os pensionistas têm direito a energia eléctrica a preço reduzido, para consumo doméstico, estando isentos do pagamento do depósito de garantia na celebração do respectivo contrato de fornecimento, e da taxa de potência na facturação de energia mensal.

2 - O gozo do direito à isenção do depósito de garantia transmite-se ao cônjuge do trabalhador falecido, até contrair novas núpcias.

3 - O pagamento do depósito de garantia, torna-se exigível desde o momento em que o contrato de trabalho cessa por qualquer modo, excepto no caso de reforma, aposentação, ou morte do trabalhador.

ARTIGO 2º
(Condições de atribuição dos direitos)

1 - O regime do preço reduzido e a isenção do depósito de garantia e da taxa de potência é concedido unicamente em relação a um local de consumo.

2 - São requisitos indispensáveis para atribuição dos direitos referidos no artigo anterior que o nome do trabalhador figure no contrato de fornecimento de energia eléctrica como outorgante-consumidor ou que faça prova da existência do acto ou contrato que lhe confere o direito à habitação.

3 - O regime de preço reduzido e a isenção do depósito de garantia e da taxa de potência é aplicável aos trabalhadores que residem em casas cedidas pela empresa.

ARTIGO 3º
(Preço aplicável)

1 - O preço a que se refere o artigo 1º, é o correspondente às seguintes percentagens aplicáveis ao termo energia da tarifa geral doméstica:

25%	até 400 kwh	de consumo mensal
37,5%	de 401 a 600 kwh	de consumo mensal
50%	de 601 a 2000 kwh	de consumo mensal
100%	acima de 2001 kwh	de consumo mensal

ANEXO XIX

FESTAS DE NATAL

ANEXO XIX
FESTAS DE NATAL
ARTIGO 1º
(Festas de Natal)

A Empresa organizará ou apoiará a organização de festas de Natal para os filhos e equiparados dos trabalhadores do quadro de pessoal permanente e pensionistas que completem, até ao fim do ano civil, 11 anos de idade.

ARTIGO 2º
(Encargos de Empresa)

1 - A Empresa atribui, para a realização dessa festa, uma verba a determinar anualmente, em função do número de crianças que nelas participem.

2 - A verba atribuída per capita não pode ser inferior à do ano anterior.

ARTIGO 3º
(Tolerância de ponto)

A Empresa concede, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, tolerância de ponto aos trabalhadores que pretendam acompanhar os filhos à festa de Natal.

ANEXO XX

**UTILIZAÇÃO DE COLÓNIAS
E
CAMPOS DE FÉRIAS**

ANEXO XX
UTILIZAÇÃO DE COLÓNIAS E CAMPO DE FÉRIAS
ARTIGO 1º
(Utentes e prioridades de utilização)

1 - Têm direito a utilizar as Colónias e Campos de Férias da Empresa, com a seguinte ordem de prioridade:

- a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente e os familiares destes;
- b) Os pensionistas por invalidez, velhice, reforma antecipada e os familiares destes.

2 - Se os pedidos para uma determinada colónia ou campo de férias, ultrapassarem a sua capacidade, será dada preferência aos interessados que, dentro da respectiva ordem de prioridade, ainda não tenham utilizado colónias ou campos de férias e, na falta destes aqueles que as tenham utilizado há mais tempo no decurso dos últimos três anos.

ARTIGO 2º
(Atribuição e capacidade excedente)

1 - Os trabalhadores e pensionistas interessados na utilização das colónias e campos de férias devem apresentar os respectivos pedidos ao departamento encarregado da atribuição.

2 - Para efeitos do número anterior, o ano civil é dividido em trimestres, devendo ser apresentados em cada trimestre os pedidos relativos a estadias a iniciar depois do termo do trimestre seguinte.

3 - Os pedidos apresentados em data posterior só serão atendidos se, depois de satisfeitas as marcações efectuadas no prazo indicado no número anterior, ainda houver vagas.

ARTIGO 3º
(Duração das Estadias)

1 - A duração das estadias é limitada a 7 dias.

2 - Os limites referidos no número anterior podem ser alargados até ao dobro, sempre que a capacidade da colónia ou campo de férias o permita.

ARTIGO 4º
(Cancelamento das estadias)

1 - Em casos fortuitos ou de força maior, poderá ser cancelada antecipadamente a inscrição ou a sua utilização no próprio decurso desta.

2 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior os utentes serão notificados do facto por escrito, com a antecedência possível, e aí informado dos motivos casuais do cancelamento.

3 - No caso do cancelamento no decurso da utilização, o utente obriga-se a abandonar a colónia ou campo de férias, no prazo indicado na notificação a que se refere o número anterior, o qual não poderá ser inferior a 48 horas.

ARTIGO 5º
(Regulamento interno)

Cada colónia e campo de férias terá o seu regulamento interno, e demais disposições especiais.

ARTIGO 6º
(Afixação de cópias)

A Empresa afixará nas suas dependências, em lugar bem visível, cópia dos mapas contendo os nomes dos trabalhadores e duração das respectivas estadias.

ANEXO XXI

**PRÉMIO DE ANTIGUIDADE
NA DATA DE PASSAGEM À
SITUAÇÃO DE PENSIONISTA
OU DE REFORMA ANTECIPADA
E POR PERMANÊNCIA NO
SERVIÇO**

ANEXO XXI

Prémio de antiguidade na data de passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada e por permanência no serviço

ARTIGO 1º

(Prémio a trabalhadores a tempo inteiro)

1- Aos trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se tenham mantido ao serviço da Empresa sempre em regime de tempo inteiro, deverá ser, mediante deliberação do Conselho de Administração, atribuído um prémio pecuniário, na data da sua passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada desde que a sua antiguidade, nessa data, seja igual ou superior a 30 anos.

2- O valor do prémio a que se refere o número anterior varia com a antiguidade da forma seguinte:

- para valores de n iguais ou superiores a 30 anos e inferiores a 33 anos- $PI = P_{tc}$;

- para valores de n iguais ou superiores a 33 anos e inferiores a 36 anos- $P2 = 1,5 \times P_{tc}$;

- para valores de n iguais ou superiores a 36 anos: $P3 = 2 \times P_{tc}$.

n - a antiguidade na data de passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada;

P_{tc} - importância correspondente à média aritmética dos valores das remunerações base máxima e mínima constantes da tabela salarial em vigor, não se considerando, para este efeito, a remuneração dos praticantes e aprendizes;

P_1, P_2 e P_3 - os prémios de antiguidade na data de passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada.

3 - Para além, do valor do prémio, mencionado no número 2, têm ainda direito, a uma medalha comemorativa em ouro, os trabalhadores com uma antiguidade igual, ou superior a 30 anos, na data da sua passagem à situação de pensionista, ou de reforma antecipada.

4 - O prémio previsto no número anterior entra em vigor no dia 1 de Julho de 1996.

ARTIGO 2º
(Prémio de antiguidade por permanência no serviço)

1 - Os trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se tenham mantido ao serviço da Empresa sempre em regime a tempo inteiro, é atribuído um prémio de permanência ao serviço, nos termos do número seguinte a partir do início do ano em que completarem 25 anos de antiguidade.

2 - O prémio previsto no número anterior consiste:

a) Numa medalha comemorativa, de prata;

b) Numa importância correspondente à média aritmética dos valores das remunerações base máxima e mínima constantes da tabela salarial em vigor, não se considerando para esse efeito, a remuneração dos praticantes e aprendizes, importância esta destinada, em princípio, à realização duma viagem turística;

c) - Numa dispensa remunerada de 15 dias seguidos com atribuição de um subsídio igual à remuneração correspondente a esse período.

ARTIGO 3º
(Entrada em vigor)

O regime definido no artigo anterior entra em vigor no dia 1 de Julho de 1989.

ANEXO XXII

**SEGURO DE ACIDENTES
PESSOAIS**

ANEXO XXII
SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS
ARTIGO 1º
(Natureza e âmbito do seguro)

1 - A Empresa mantém os trabalhadores do quadro de pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais através de contrato firmado com uma companhia seguradora nacional.

2- A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é acumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho, ocorridos ao serviço da Empresa.

ARTIGO 2º
(Capital seguro)

O capital seguro é de importância correspondente a 17 458€ (dezassete mil quatrocentos e cinquenta oito euros) por cada trabalhador.

ARTIGO 3º
(Acidentes cobertos pelo seguro)

1 - Ficam cobertos pelo seguro os acidentes ocorridos em qualquer parte do mundo, emergentes de actividade profissional ao exclusivo Serviço da Empresa, bem como os verificados no decorrer da vida privada da pessoa segura que sejam devidos:

- à utilização de quaisquer máquinas ou veículos no exercício da profissão;
- a utilização de meios de transporte, incluindo aeronaves comerciais ou particulares e veículos de duas rodas motorizadas ou não;
- à pratica de actividades desportivas no âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa;
- à pratica desportiva como amador, fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa com exclusão dos casos previstos no artigo seguinte;
- à legítima defesa, própria ou alheia, e a assaltos ou crime contra a pessoa segura;
- à salvação de pessoas e bens;
- ao cumprimento de serviço obrigatório nas Forças Armadas, com exclusão dos casos previstos no artigo seguinte;
- à explosão, raio ou outras descargas eléctricas.

2 - Ficam ainda cobertos os acidentes que originem asfixia, o tétano e infecções por incisões ou picadas acidentais ou mordeduras.

ARTIGO 4º
(Acidentes excluídos do seguro)

São excluídos do disposto no n.º 1 do artigo anterior os acidentes que resultem:

- da prática de desporto como profissional;
- da prática de desporto como amador, fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa, das modalidades de caça a animais ferozes, desportos de inverno, boxe, karaté e outras artes marciais, pára-quedismo, tauromaquia e outros desportos ou actividades de análoga perigosidade;
- da utilização de aeronaves não destinadas a transporte de passageiros;
- de provas de competição fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa;
- de cataclismos da natureza, actos de guerra, terrorismo, perturbações de ordem pública e utilização ou transporte de materiais rádio activos;
- de acção da pessoa segura originada por alcoolismo e uso de estupefacientes fora de prescrição médica;
- de crimes ou outros actos intencionais praticados pela pessoa segura, bem como o suicídio.
-

ARTIGO 5º
(Riscos cobertos pelo seguro)

O seguro cobre os riscos de morte, de invalidez permanente e as despesas de repatriamento da pessoa segura, nos termos estabelecidos nos artigos seguintes.

ARTIGO 6º
(Riscos de morte)

1 - Se do acidente resultar a morte da pessoa segura a Companhia de Seguros pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

ARTIGO 7º
(Riscos de invalidez)

1 - Sempre que do acidente resulte invalidez permanente, a pessoa segura receberá uma indemnização determinada pela aplicação da taxa de desvalorização correspondente à invalidez constante da tabela anexa.

TABELA A QUE SE REFERE O Nº 1 DO ARTIGO 1º DO ANEXO XXII

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL

- Perda total dos dois olhos ou da visão dos dois olhos.....	100 %
- Perda completa de uso dos dois membros inferiores ou superiores.....	100 %
- Alienação mental incurável e total, resultante directa e exclusivamente de um acidente.....	100%
- Perda completa das duas mãos ou dos dois pés.....	100%
- Perda completa de um braço e de uma perna ou de uma mão e de uma perna.....	100%
- Perda completa de um braço e de um pé ou de uma mão e de um pé.....	100%
- Hemiplegia ou paraplegia completa.....	100%

INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL

2.1 - CABEÇA

- Perda completa de um olho ou redução a metade da visão biocular.....	25 %
- Surdez total.....	60 %
- Surdez completa de um ouvido.....	15%
- Síndrome pós comocional dos traumatismos craneanos, sem sinal objectivo.....	5 %
- Epilepsia generalizada pós-traumática, uma ou duas crises convulsivas por mês, com tratamento.....	50 %
- Anosmia absoluta.....	4 %
- Fractura dos ossos próprios do nariz ou do septo nasal com mal-estar respiratório.....	4 %
- Estenose nasal total, unilateral.....	4%
- Fractura não consolidada do maxilar inferior.....	20%
- <i>Perda total ou quase total dos dentes:</i>	
* com possibilidade de prótese.....	10%
* sem possibilidade de prótese.....	35%
- Ablação completa do maxilar inferior.....	70%
- <i>Perda de substância do crânio interessando as duas tábuas e com um diâmetro máximo:</i>	
* superior a 4 cm.....	35%
* superior a 2 e igual ou inferior a 4 cm.....	25%
* de 2 cm.....	15%

2.2 Membros superiores e espáduas

ACTIVO.....	PASSIVO	
- Fractura da clavícula com sequele nítida.....	5%	3%
- Rigidez do ombro, pouco acentuada.....	5%	3%
- Rigidez do ombro, projecção para a frente e a abdução não atingindo 90%.....	15%	11%
- Perda completa do movimento do ombro.....	30%	25%
- Amputação do braço pelo terço superior ou perda completa do uso do braço.....	70%	55%
- Perda completa do uso de uma mão.....	60%	50%
- Fractura não consolidada de um braço.....	40%	30%
- Pseudartrose dos dois ossos do antebraço.....	25%	20%
- Perda completa do uso do movimento do cotovelo.....	20%	15%
- <i>Amputador do polegar:</i>		
- perdendo o metacarpo.....	20%	15%
- conservando o metacarpo.....	20%	15%
- Amputação do indicador.....	15%	10%
- Amputação do médio.....	8%	6%
- Amputação do anelar.....	8%	6%
- Amputação do dedo mínimo.....	8%	6%
- Perda completa dos movimentos do punho.....	12%	9%
- Pseudartrose de um só osso do antebraço.....	10%	8%

- Fractura do 1.º metacarpo com sequela que determinem 2% 1%
- incapacidade funcional

2.3- Membros inferiores

- Desarticulação de um membro inferior pela articulação coxo--femural ou perda completa do uso de um membro inferior ... 60%
- Amputação da coxa pelo terço médio..... 50%
- Perda completa do uso de uma perna abaixo da articulação do joelho 40%
- Perda completa do pé..... 40%
- Fractura não consolidada da coxa..... 45%
- Fractura não consolidada de uma perna 40%
- Amputação parcial de um pé, compreendendo todos os dedos e uma parte do pé..... 25%
- Perda completa do movimento da anca 35%
- Perda completa do movimento do joelho..... 25%
- Anquilose completa do tornozelo e posição favorável 12%
- Sequelas moderadas de fractura transversal da rótula 10%

- *Ecurtamento de um membro inferior em:*

- * 5 cm ou mais 10%
- * 3 a 5 cm 15%
- * 2 a 3 cm 10%
- Amputação do dedo grande do pé com o seu metatarso 10%
- Perda completa de qualquer dedo do pé, com exclusão do dedo grande..... 3%

2.4- Raquis - tórax

- Fractura da coluna vertebral cervical sem lesão medular 10%
- Fractura da coluna vertical dorsal ou lombar compressão com rigidez raquidiana nítida, sem sinais neurológicos 10%
- Cervicalgias com rigidez raquidiana nítida 5%
- Lombalgias com rigidez raquidiana nítida 5%
- Paraplegia fruste, marcha possível, espasmocidade dominando a paralisia 20%
- Algias radiculares com irradiação (forma ligiera) 2%
- Fractura isolada do esterno com sequelas pouco importantes 3%
- Fractura uni-costal com sequelas pouco importantes 1%
- Fracturas múltiplas de costelas com sequelas importantes... 8%
- Resíduos de um derrame traumático com sinais radiológicos..... 5%

2.5 - Abdómen

- Abalação do baço, com sequelas hematológicas, sem manifestações clínicas 10%
- Nefrectomia 20%
- Cicatriz abdominal de intervenção cirúrgica, com eventração de 10 cm, não operável 15%

ANEXO XXIII

REGULAMENTO DE ADMISSÕES

(Cláusula 8º do AE)

ANEXO XXIII
REGULAMENTO DE ADMISSÕES
CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS
ARTIGO 1º
(Condições específicas de admissão)

1 - São condições específicas de admissão:

a) para o nível 7, a escolaridade obrigatória (mínimo, 4 anos de escolaridade);

b) para o nível 6 - 6 ou 9 anos de escolaridade;

c) para o nível 5 - 9 ou 11 anos de escolaridade adequada ou curso profissional regulado pelo Despacho Normativo n.º 194-A/83 do Ministério da Educação;

d) para o nível 4 - 11 ou 12 anos de escolaridade adequada 11 anos de escolaridade e formação profissional adequada.

e) para o nível 3, experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa como adequada para a função a desempenhar e, como formação, a máxima exigida aos chefiados;

f) para o nível 1, curso superior adequado;

2 - Para o grupo de qualificação 4B, o mínimo de 11 anos de escolaridade adequada, formação complementar específica e, pelo menos, 4 anos de experiência profissional relevante para o desempenho da função.

3 - São considerados bacharéis os oficiais maquinistas da marinha mercante que exibam prova da atribuição da designação profissional de engenheiro maquinista da marinha mercante, referida no despacho normativo da Secretaria de Estado da Marinha Mercante de 9 de Junho de 1976, com a redacção dada pelo Despacho Normativo nº 59/85 do Ministério do Mar, de 18 de Junho.

ARTIGO 2º
(Formas de admissão)

A admissão de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente é feita por concurso ou por convite.

CAPITULO II
ADMISSÃO POR CONCURSO
SECÇÃO I
CANDIDATURAS
ARTIGO 3º
(Acesso a candidatura)

Podem candidatar-se a concurso externo os trabalhadores que se encontram nas condições referidas na cláusula 9ª do AE.

ARTIGO 4º
(Apresentação de candidaturas)

- 1 - A apresentação de candidaturas pode ser por livre iniciativa do candidato, mediante preenchimento de boletim de candidatura ou em resposta a anúncio público.
- 2 - As inscrições de livre iniciativa do candidato produzem efeitos após a sua apresentação e são válidas pelo prazo de um ano a contar da data da apresentação.
- 3 - As candidaturas em resposta a anúncio público só são válidas para o concurso a que se reportam.

ARTIGO 5º
(Anúncios públicos)

- 1 - Se as admissões se processarem na sequência de anúncios públicos, estes devem conter os seguintes elementos:
 - a) caracterização da função;
 - b) local ou locais de trabalho;
 - c) regime de trabalho;
 - d) habilitação escolar mínima exigida e máxima admitida;
 - e) experiência profissional exigida;
 - f) tipo de provas a realizar;
 - g) prazo de validade do concurso;
 - h) data limite de apresentação das candidaturas;
- 2 - Se houver vagas adequadas a deficientes, o anúncio deve mencionar essa circunstância.

ARTIGO 6º
(Realização dos concursos)

Os concursos de admissão são conduzidos, de acordo com normas de actuação uniformizadas a nível geral da empresa, pelos departamentos de trabalho, assessorados, nos casos em que tal se justifique, por Comissões de Realização de Concursos (CRC)

ARTIGO 7º
(Candidaturas)

Em cada concurso são candidatos os que, satisfazendo as exigências dos postos de trabalho a prover:

- a) tenham preenchido boletim de candidatura que se encontre em condições de produzir efeitos, de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 8º e que, após conhecimento do concurso dado pela empresa, hajam confirmado a candidatura;
- b) tenham respondido ao anúncio publicado pela empresa.

ARTIGO 8º
(Tipo de provas)

As provas a realizar pelos candidatos podem ser dos seguintes tipos:

- provas documentais;
- provas técnicas;
- provas técnico-profissionais;
- provas curriculares;
- testes psicotécnicos.

ARTIGO 9º
(Classificação dos candidatos)

- 1 - A classificação dos candidatos resulta da apreciação das provas a que foram submetidos.
- 2 - A admissão dos candidatos seleccionados depende do resultado do exame médico a realizar a expensas da Empresa.
- 3 - Se o resultado do exame for desfavorável, a Empresa comunica-o, por escrito, ao candidato.

ARTIGO 10º
(Prioridade)

1 - Os candidatos deficientes contratados a prazo sem interrupção de trabalho de duração superior a 3 meses e que venham a ser considerados aptos em concurso para função igual à que desempenham ou desempenharam naquele regime, têm prioridade absoluta na admissão desde que tenham parecer favorável das hierarquias.

2 - Os candidatos que estejam contratados a prazo há mais de um ano à data do fecho das inscrições, no desempenho da função em concurso, têm prioridade na admissão, desde que tenham parecer favorável das hierarquias e sejam considerados aptos no respectivo concurso.

ARTIGO 11º
(Informação aos candidatos)

1 - A Empresa obriga-se a comunicar aos candidatos o resultado do concurso.

2 - Os candidatos têm direito à consulta das provas por si realizadas.

ARTIGO 12º
(Prazo de validade dos concursos)

1 - Os resultados dos concursos são válidos pelo prazo indicado aquando da sua abertura, que não poderá exceder 1 ano.

2 - Os candidatos seleccionados que se encontrem impedidos de ingressar no quadro do pessoal permanente da Empresa em razão do cumprimento do serviço militar obrigatório, mantêm direito à admissão para vagas do âmbito desse concurso, devendo, para o efeito, apresentar-se na Empresa após a passagem à situação de disponibilidade.

CAPITULO III
ADMISSÃO POR CONVITE

ARTIGO 13.º
(Condições)

1 - Com carácter excepcional, a Empresa pode proceder a admissões por convite.

a) para preenchimento de vagas dos grupos de qualificação de nível 1;

b) para preenchimento de quaisquer vagas, desde que os concursos de admissão tenham ficado desertos nenhum dos candidatos reúna condições, para ser seleccionado ou ainda quando o trabalhador convidado tenha reconhecida idoneidade e competência para a função a desempenhar.

3 - Os trabalhadores admitidos por convite têm de possuir currículo profissional adequado às exigências da função para que foram admitidos.

CAPITULO IV
ADMISSÃO DE DEFICIENTES

ARTIGO 14º

(Deficientes)

- 1 - A empresa deve proporcionar aos trabalhadores deficientes condições especiais de trabalho adequadas.
- 2 - Quando as vagas possam ser preenchidas por deficientes, a Empresa tem a faculdade de seleccionar os trabalhadores a admitir de entre os inscritos e os indicados por instituições idóneas que ministrem cursos de formação adequados sem abertura de concurso público.
- 3 - Os trabalhadores deficientes admitidos ao abrigo do disposto no n.º 2 podem possuir grau de escolaridade inferior ao estabelecido no artigo 1º.

ARTÍGO 15º

(Noção de deficiente)

- 1 - Considera-se deficiente o indivíduo que vê restringidas as possibilidades de escolha de uma profissão, em virtude de se encontrar fisicamente diminuído, com carácter permanente, por lesão, deformidade ou enfermidade, congénita ou adquirida.
- 2 - Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os seguintes tipos de deficiência::
 - invisual idade dos dois olhos, deficiência visual acentuada, surdez total, surdo e mudo;
 - paraplegia, paralisia grave, falta total ou parcial ou deformação grave dos membros superiores ou inferiores.
- 3 - A admissão a concurso de candidatos deficientes é condicionada pela verificação através de exame médico, da deficiência indicada e da adequação física do candidato às condições especiais de trabalho facultadas e às exigências da função.

ARTIGO 16º

(Prestação de provas por deficientes)

Os deficientes prestam as provas de concursos em condições idênticas às dos demais candidatos, facultando-lhes a Empresa a utilização dos equipamentos ou meios adequados de que disponha.

CAPITULO V

ATRIBUIÇÃO DE GRAU DE EVOLUÇÃO E RESPECTIVO TEMPO DE PERMANÊNCIA

ARTÍGO 17º

(Atribuição de base de remuneração em função da idade)

Os trabalhadores menores de 20 anos e que não os completem até 31 de Dezembro do ano de admissão são remunerados:

- a) se admitidos para funções do grupo de qualificação 7A, pelas bases de remuneração 4, 3, 2 ou 1, durante o ano civil em que completem 19,18,17 ou 16 anos de idade, respectivamente;
- b) se admitidos para funções do grau de qualificação 7B, pelas bases de remuneração 5, 4, 3 ou 2, durante o ano civil em que completem 19,18,17 ou 16 anos de idade, respectivamente;
- c) se admitidos para funções dos grupos de qualificação 6A e 6B, pelas bases de remuneração 10 ou 11, respectivamente até o ano civil em que completem 20 anos de idade.

ARTIGO 18º

(Enquadramento em função da experiência profissional)

1 - Os trabalhadores admitidos para os grupos de qualificação 1A e 1C com experiência profissional adequada inferior a um ano são remunerados pela base de remuneração imediatamente inferior ao grau 3:

- a) até ao fim do ano, se a admissão ocorrer no 1.º semestre;
- b) até ao fim do ano seguinte, podendo este tempo ser diminuído, por informação hierárquica, se a admissão ocorrer no 2.º semestre.

O tempo de permanência no grau é contado a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte no caso da alínea a) ou do subsequente no caso *da* alínea b).

2 - Exclusivamente para efeitos de enquadramento, a Empresa pode reconhecer a experiência profissional exterior devidamente comprovada até ao limite definido no concurso de admissão.

3 - Para efeitos de atribuição de grau de evolução em função da experiência implica a atribuição dum grau superior, a partir do grau de evolução mínima atribuível, nos termos do artigo seguinte.

4 - Não pode, em caso algum, ser atribuído grau superior ao 1, qualquer que seja a experiência profissional considerada.

ARTIGO 19.º
(Atribuição de grau de evolução)

- Sem prejuízo do disposto nos artigos anteriores, os trabalhadores admitidos são enquadrados nos seguintes graus de evolução mínimos:

1 - Para funções do grupo de qualificação 7A, no grau 3, se tiverem mais de 21 anos de idade.

2 - Para funções do grupo de qualificação 7B, no grau 4, se tiverem mais de 21 anos de idade.

3 - Para funções do grupo de qualificação 6A, no grau 4, se tiverem mais de 21 anos de idade.

4 - Para funções do grupo de qualificação 6B

a) No grau 5, com 6 anos de escolaridade e mais de 21 anos de idade;

b) No grau 3, com 9 anos de escolaridade.

5 - Para funções do grupo de qualificação 5A, no grau 3, com 9 anos de escolaridade.

6 - Para funções do grupo de qualificação 5B.

a) No grau 5, com 9 anos de escolaridade;

b) No grau 4, com adequado curso profissional regulado pelo Despacho Normativo n.º 194 A/83;

c) No grau 3, com 11 anos de escolaridade adequada.

7 - Para funções do grupo de qualificação 4A.

a) No grau 4, com 11 anos de escolaridade adequada;

b) No grau 3, com 12 anos de escolaridade adequada ou 11 anos de escolaridade adquirida e formação profissional com interesse para a função ou superior a 1 ano, adquirida interna ou externamente à Empresa.

8 - Para funções do grupo de qualificação 4B, no grau 4, com um mínimo de 11 anos de escolaridade adequada, formação complementar específica e pelo menos 4 anos de experiência profissional relevante para a função.

9 - Para funções do nível 3, no grau 1

10 - Para funções dos grupos de qualificação 1A a 1D, no grau 3.

ARTIGO 20º
(Admissão de trabalhadores contratados a termo)

- Para o efeito de atribuição de grau de evolução e de contagem de tempo de permanência no mesmo é considerado o tempo durante o qual o trabalhador exerceu, em regime de contrato a termo função igual àquela em que é admitido, desde que nunca se verifiquem interrupções da prestação de trabalho de duração superior a 3 meses ou seja admitido ao abrigo do disposto no n.º 2 do Artigo 11º

ARTIGO 21º
(Tempo de permanência no grau de evolução)

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, aos trabalhadores admitidos é considerado o tempo de permanência de 0 anos no primeiro grau de evolução que lhes for atribuído.

ANEXO XXIV

HORÁRIO FLEXÍVEL

ANEXO XXIV
HORÁRIO FLEXÍVEL
ARTIGO 1º
(Âmbito de aplicação)

1 O horário flexível só pode ser adoptado nos departamentos em que o seu regime seja - compatível com a actividade aí praticada.

2 - A adopção deste tipo de horário em casos de trabalho em grupo, trabalho em estaleiros, assistência a consumidores e em outros de características similares, será definida pelas hierarquias respectivas, depois de ouvidas as ERTs.

3 - O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

ARTIGO 2º
(Regime de horário flexível)

1 - A prática de horário flexível, nos departamentos onde este tipo de horário haja sido adoptado, é facultativo.

2 - Os trabalhadores que pretendam praticar o horário flexível deverão do facto dar conhecimento às respectivas hierarquias.

3 - Pode ser recusada ao trabalhador a faculdade da prática do horário flexível, devendo a recusa ser devidamente fundamentada.

4 - Os trabalhadores que praticam o horário flexível não beneficiarão da margem de tolerância na entrada ao serviço prevista no AE/ÊEM para os trabalhadores em regime de horário fixo.

ARTIGO 3º
(Horário base)

1 - Em todos os departamentos da Empresa será fixado um horário base de trabalho dividido em 2 períodos, o da manhã e o da tarde, separados por um intervalo para almoço e descanso.

2 - Ns departamentos onde se pratique horário fixo, este coincide com o horário base.

ARTIGO 4º
(Período de trabalho)

- 1 - Os trabalhadores que pratiquem o horário flexível obrigam-se a cumprir uma média mensal de 37,5 horas semanais.
- 2 - O horário flexível será cumprido entre meia hora do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde, do horário-base.
- 3 - Não poderá haver mais de 2 períodos de trabalho diário.
- 4 - Exceptuam-se do disposto no nº 1 as trabalhadoras durante o período legal de aleitação em relação às quais será reduzido o tempo de ausência autorizado.

ARTIGO 5º
(Tempos de presença)

- 1 - Dentro de cada período de trabalho diário haverá um tempo de presença obrigatória e outro de presença facultativa.
- 2 - O tempo de presença obrigatória é o que decorre no período da manhã, entre 2 horas após o início e meia hora antes do fim do período do horário base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

ARTIGO 6º
(Tempo de presença obrigatória)

- 1 - O tempo de presença obrigatória não pode ser compensado.
- 2 - Exceptua-se do disposto no número anterior o caso em que o trabalhador, por iniciativa da Empresa, é chamado a prestar serviço entre os limites do período de presença obrigatória e do horário-base.
- 3 - Na hipótese prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a compensar o tempo de trabalho prestado de presença obrigatório e em data a acordar previamente com a hierarquia.

ARTIGO 7º
(Apuramento do tempo de presença)

O cômputo do tempo de serviço prestado será feito no fim de cada mês.

ARTIGO 8º
(Intervalo para almoço e descanso)

O intervalo para almoço e descanso não pode ser inferior a uma hora e é compreendido entre meia hora antes do fim do período da manhã e meia hora após o início do período da tarde, do horário-base.

ARTIGO 9º
(Marcação de ponto)

A marcação de ponto é obrigatória em horário flexível, tanto na entrada como na saída do trabalhador em cada um dos períodos de trabalho diário.

ARTIGO 10.º
(Faltas)

A ausência do trabalhador durante um dos tempos de presença obrigatória, proveniente de falta justificada ou não, será considerada equivalente a 4 horas para cômputo do tempo de serviço prestado, desde que no correspondente período de trabalho não haja serviço prestado durante tempos de presença facultativa.

ARTIGO 11º
(Deslocações)

1 - Sempre que o trabalhador, em regime de horário flexível, seja chamado a prestar serviço externo que lhe permita o regresso no dia de saída, conta-se como tempo de serviço o que decorre entre a hora de saída e a de chegada ao local de trabalho ou à área de serviço, deduzido de uma hora para cada uma das refeições principais.

2 - Sempre que o trabalhador, em regime de horário flexível, seja chamado a prestar serviço externo que não permita o regresso no dia da saída, conta-se, como tempo diário de serviço, o do seu horário-base.

ARTIGO 12.º
(Trabalho extraordinário)

1 - Só é considerado trabalho extraordinário, para os trabalhadores em regime de horário flexível o que for prestado, a solicitação da Empresa, fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho extraordinário não entra no cômputo do tempo de serviço prestado em regime de horário flexível.

ANEXO XXV

LICENÇAS SEM RETRIBUIÇÃO
(Cláusula 77^a)

CAPITULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS
ARTIGO 1º
Objecto

- O presente Regulamento tem por objecto definir as condições em que a Empresa concede licenças sem retribuição aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente.
- As disposições do presente Regulamento não se aplicam:

Aos trabalhadores abrangidos pelo regulamento de licenças sem retribuição no âmbito da cooperação externa;

Aos trabalhadores requisitados ao abrigo da legislação em vigor para o desempenho de funções públicas ou para o exercício, em comissão de serviço, de funções técnicas ou de gestão em qualquer empresa;

Aos trabalhadores nomeados para o desempenho de cargos políticos;

Aos trabalhadores que se encontrem dispensados da prestação de trabalho em consequência de haverem sido eleitos deputados ou membros de órgãos das autarquias locais;

Aos trabalhadores que, por qualquer outra razão legal, se encontrem temporariamente impedidos ou dispensados da prestação de trabalho.

3 - As situações previstas no número anterior serão objecto de regulamentação própria ou, na sua falta, serão tratadas, caso a caso, em despacho do Conselho de Administração.

ARTIGO 2º
(Tipos de licença sem retribuição)

As licenças sem retribuição podem ser de curta duração, de longa duração e de natureza especial.

ARTIGO 3º
(Licença sem retribuição de curta duração)

Considera-se licença sem retribuição de curta duração a concedida aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente por tempo não superior a dez dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

ARTIGO 4º
(Licença sem retribuição de longa duração)

Considera-se licença sem retribuição de longa duração a que excedendo o limite estabelecido no artigo anterior é concedida aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente.

ARTIGO 5º
(Licença sem retribuição de natureza especial)

- Considera-se licença sem retribuição de natureza especial a concedida aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente nos casos previstos no art. 9.º e por tempo não superior a 6 meses.
- Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, pode o tempo de duração estabelecido no número anterior ser alargado até um ano.

ARTIGO 6º
(Dever de lealdade e exercício de actividade incompatível)

- Os trabalhadores a quem tenha sido concedida licença sem retribuição de qualquer tipo continuam obrigados ao dever de lealdade para com a Empresa.
- Durante o período de licença sem retribuição é vedado aos trabalhadores o exercício de actividades que possam interferir com o cargo que desempenham na Empresa.
- A violação do estabelecido nos números anteriores constitui infracção disciplinar.

CAPÍTULO II
Concessão de licença sem retribuição

SECÇÃO I

ARTIGO 7º
(Processo de concessão)

- 1 - A licença sem retribuição é concedida pela Empresa mediante pedido do trabalhador interessado, apresentado, salvo caso de urgência, com a antecedência de dez dias em relação à data prevista para o início da licença.
- 3 - O pedido a que se refere o número anterior deverá ser formulado por escrito e devidamente fundamentado, indicando a duração da licença e os dias do seu início e termo.

ARTIGO 8º
(Indeferimento)

- 1 - O pedido de licença sem retribuição poderá ser indeferido nomeadamente em razão da necessidade de realização de trabalhos urgentes ou com o fim de evitar prejuízos.

SECÇÃO II
Licença sem retribuição de natureza especial
ARTIGO 9º
(Fundamentos)

A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

Necessidade de o trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;

Oportunidade de o trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;

Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador;

Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

ARTIGO 10º
(Processo de concessão)

1 - A licença sem retribuição de natureza especial é concedida mediante pedido do trabalhador interessado, salvo caso de urgência, com a antecedência mínima de trinta dias.

2 - O pedido deverá ser devidamente fundamentado e acompanhado dos elementos de prova, aplicando-se, quanto ao mais, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 do artigo 7º

3 - Nos casos referidos na alínea d) do artigo anterior, a concessão da licença depende de audição prévia das ERT's.

4 - De todos os pedidos e da decisão que sobre eles recair será dado conhecimento às ERTs.

ARTIGO 11º
(Indeferimento)

O pedido de licença sem retribuição de natureza especial será indeferido por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova e, ainda, por qualquer dos factos referidos no artigo 8º.

CAPITULO III
Regime das licenças sem retribuição
ARTIGO 12º
(Apresentação ao serviço)

O trabalhador em regime de licença sem retribuição, salvo caso de força maior, apresentar-se-á ao serviço no termo da mesma, sendo o tempo de ausência imediatamente posterior a essa data considerado, para todos os efeitos e com as legais consequências como faltas não justificadas.

ARTIGO 13º
(Direito ao posto de trabalho)

O trabalhador em regime de licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho que ocupava na Empresa.

ARTIGO 14º
(Outros direitos, deveres e garantias)

- Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição mantêm durante o gozo desta, todos os direitos, deveres e garantias que não pressuponham efectiva prestação de trabalho.
- Finda a licença sem retribuição, os trabalhadores passarão a beneficiar, embora sem retroacção, de todas as modificações entretanto verificadas nas relações de trabalho e que necessariamente os teriam atingido se tivessem continuado ao serviço da Empresa e não tivesse havido suspensão na relação de trabalho.
- Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição mantêm os direitos adquiridos relativamente aos benefícios diferidos complementares da previdência, contando-se o tempo de licença para efeitos de antiguidade.

BR	INDEFERENCIADOS	ESPECIALIZADOS	QUALIFICADOS	ALTAMENTE QUALIFICADOS	CHEFES INTERMÉDIAS	QUADROS MÉDIOS	QUADROS SUPERIORES	BR
38								38
37								37
36								36
35								35
34								34
33								33
32								32
31								31
30								30
29								29
28								28
27								27
26								26
25								25
24								24
23								23
22								22
21								21
20								20
19								19
18								18
17								17
16								16
15								15
14								14
13								13
12								12
11								11
10								10
09								09
08								08
07								07
06								06
05								05
04								04
03								03
02								02
01								01
	L.P.	C.P.	C.G.	11A - Esc. adequado 11A - Esc. adequado ou 11A - Form. prof. adequada			<div><div>Lic. I</div><div>Lic. II</div><div>Bach. I</div><div>Bach. II</div><div>E. Gd</div></div>	
							<div><div>Lic. I</div><div>Lic. II</div><div>Bach. I</div><div>Bach. II</div><div>E. Gd</div></div>	