

ANEXO I
ENQUADRAMENTO E CARREIRAS PROFISSIONAIS
(Cláusula 12ª do ACT)

CAPÍTULO I
BASES GERAIS DE ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

SECÇÃO I
Objeto e princípios gerais

Artigo 1º

Objeto

1. O enquadramento profissional classifica as funções existentes na Empresa e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho, responsabilidade, complexidade e impacto funcional.
2. Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros diretivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço, sem prejuízo de estes beneficiarem dos direitos e estarem sujeitos aos deveres previstos no enquadramento, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

Artigo 2º

Princípios gerais

1. Em conformidade com o disposto no número 1 do artigo anterior, os trabalhadores das Empresas estão integrados em cinco níveis de qualificação profissional:
 - Nível 1: Quadros superiores;
 - Nível 2: Quadros médios;
 - Níveis 3 e 4: Profissionais altamente qualificados;
 - Nível 5: Profissionais qualificados.
2. O Nível 1 integra as categorias de Técnico Superior, Técnico Superior Especialista, Técnico Superior Sénior e Técnico Superior Especialista Generalista, e cada categoria compreende diversas letras.
3. Os Níveis 2 a 5 integram, cada um, diversos graus de evolução.
4. A cada letra corresponde uma retribuição base (Rb) e a cada grau de um nível corresponde uma base de retribuição (BR).
5. Ao Nível 1 correspondem 19 retribuições base (letras A2 a Q) e aos Níveis 2 a 5 correspondem 22 bases de retribuição (BR 1 a 22).
6. A evolução profissional processa-se de acordo com o disposto no artigo 4º.

SECÇÃO II
Estrutura dos Níveis



Artigo 3º

Caracterização

1. O Nível 5 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência, no mínimo, do 12º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações¹), na área vocacional adequada à função e tem 14 graus (graus 1 a 14) - BR 1 a 14.
2. O Nível 4 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional adequada à função e experiência profissional relevante para a atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 5 a 17.
3. O Nível 3 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional da função, experiência profissional relevante e competências técnicas e comportamentais adequadas à atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 8 a 20.
4. O Nível 2 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área ou em matérias específicas da função (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações), adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas e tem 12 graus (graus 1 a 12) - BR 11 a 22.
5. O Nível 1 de qualificação profissional enquadra as funções de Quadros Superiores, com exigência de formação académica superior e tem as seguintes categorias e letras:
 - a) Técnico Superior — letras A2 a D;
 - b) Técnico Superior Especialista — letras A a J;
 - c) Técnico Superior Sénior — letras D a O;
 - d) Técnico Superior Especialista Generalista — letras F a Q.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4º

Princípios

1. Por evolução profissional entende-se a progressão salarial do trabalhador no nível de qualificação profissional correspondente ao seu perfil de enquadramento ou a promoção para nível de qualificação profissional superior com a correspondente alteração do seu perfil de enquadramento.
2. Numa base anual, para garantir o alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da Empresa, serão identificados os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para progressão salarial no nível de qualificação profissional.
3. Os critérios de promoção e percursos profissionais são determinados pela Empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validade de competências técnicas e

¹ Aprovado pela Portaria nº 782/2009, de 22 de Julho

comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos.

4. A Empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador disponibilizando ferramentas e formação adequadas, com o objetivo de desenvolver as competências técnicas e comportamentais, em linha com as necessidades do negócio da Empresa, e sustentar a evolução profissional.
5. Será dado conhecimento aos Sindicatos do sistema de avaliação a aplicar em cada ano.
6. A Empresa dará anualmente informação estatística agregada da distribuição das avaliações, e por unidade organizativa, desde que estas tenham mais de 60 trabalhadores.
7. Entende-se por unidade organizativa uma estrutura que integra um conjunto de meios e de recursos, onde se desenvolvem atividades e operações que tenham um fim em comum, implicando a sua constituição formal na Empresa.
8. As avaliações de desempenho negativas (insuficientes) serão analisadas pela Empresa, trabalhador, e sindicatos desde que o trabalhador o solicite.

Artigo 5º

Progressão salarial

1. A progressão dos trabalhadores nos níveis de qualificação profissional correspondentes aos seus perfis de enquadramento faz-se para as posições de referência constantes das Tabelas anexas, tendo por base o mérito do trabalhador e a sua antiguidade no grau ou letra, após obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.
2. A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:
 - a) Grupo A - Desempenho adequado 1,2 ponto
 - b) Grupo B - Desempenho bom 1,5 pontos
 - c) Grupo C - Desempenho excecional 2 pontos
3. A atribuição de pontos está condicionada à verificação cumulativa dos critérios de elegibilidade previstos no artigo 6º, tendo por universo os trabalhadores identificados nos termos do número 2 do artigo 4º.
4. Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não será atribuído qualquer ponto nesse ano.
5. Logo que o trabalhador acumule, na mesma BR/LR, 6 (seis) pontos progredirá para a BR/LR imediatamente seguinte prevista no nível correspondente ao respetivo enquadramento, com a verificação cumulativa dos critérios previstos no artigo seguinte.
6. A progressão para a BR/LR imediatamente seguinte, nos termos do número anterior, implica o reinício do cômputo de pontos de avaliação na BR/LR, isto é, o eventual excesso de pontuação anterior não é transferível para a evolução seguinte.
7. A progressão salarial prevista neste artigo tem como limite o seguinte:
 - a) Para o Nível 5, a BR 14;
 - b) Para o Nível 4, a BR 17;
 - c) Para o Nível 3, a BR 20;
 - d) Para o Nível 2, a BR 22;
 - e) Para a categoria de Técnico Superior, a LR D;
 - f) Para a categoria de Técnico Superior Especialista, a LR J;
 - g) Para a categoria de Técnico Superior Sénior, a LR K;
 - h) Para a categoria de Técnico Superior Especialista Generalista, a LR K.
8. Ao trabalhador que não tenha avaliação de desempenho anual, por ausências previstas nas alíneas a), b) e c) do número 2 do artigo 6º deste Anexo, será atribuída, para efeitos de



progressão salarial, a pontuação correspondente ao desempenho médio da sua função na Empresa.

Artigo 6º

Critérios de elegibilidade para progressão salarial

1. São critérios de elegibilidade de verificação cumulativa para a obtenção de pontos os abaixo indicados, que não podem ser vistos de forma isolada:
 - a) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função exercida pelo trabalhador;
 - b) Avaliação de desempenho igual ou superior a adequado;
 - c) Ausência de registo de sanções disciplinares por incumprimento das normas e procedimentos da Empresa no ano a que respeita a avaliação;
 - d) Absentismo não superior a 12 dias em cada ano civil.
2. Para efeitos do disposto na alínea d) do número anterior, considera-se absentismo toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das seguintes:
 - a) Ausências dos delegados/dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem o limite previsto neste ACT;
 - b) Ausências dos membros das comissões de trabalhadores para o exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com retribuição;
 - c) Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;
 - d) Ausências por doença do trabalhador, até 45 dias por ano;
 - e) Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei;
 - f) Ausências por motivo de parentalidade, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;
 - g) Ausências ao abrigo da alínea f), do número 2, da cláusula 77ª do ACT;
 - h) Ausências ao abrigo da alínea i), do número 2, da cláusula 77ª do ACT, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;
 - i) Ausências dos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.

Artigo 7º

Promoção

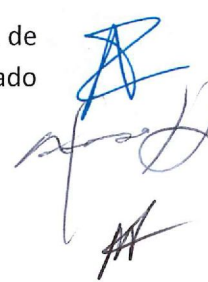
A promoção para nível de qualificação profissional superior efetua-se por ato de gestão e poderá verificar-se desde que o trabalhador tenha demonstrado ter as competências técnicas e comportamentais requeridas para a nova função e avaliação de desempenho superior à média do nível de qualificação da sua função na Empresa de exercício nos 3 anos anteriores.

Artigo 8º

Tempo de permanência no grau de evolução

1. A contagem do tempo de permanência na BR de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.
2. A mudança de BR ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.
3. Em caso de admissão ou de antecipação de evolução na carreira com mudança de

retribuição base, a contagem do tempo de permanência na BR ou na letra inicia-se em 1 de Janeiro desse ano ou 1 de Janeiro do ano seguinte, consoante o evento se tenha verificado no 1º ou 2º semestre.



SECÇÃO IV **Admissões**

Artigo 9º

Admissão de trabalhadores

1. A admissão de trabalhadores para funções de Nível 5 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:
 - a) Grau 1 para candidatos com habilitações ao nível do 9º ano de escolaridade (nível 1 ou 2 do Quadro Nacional de Qualificações);
 - b) Grau 2 para candidatos com habilitações ao nível do 12º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações).
2. A admissão de trabalhadores para funções de Nível 1 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:
 - a) Letra A2 para candidatos com habilitações ao nível de Licenciatura Pós-Bolonha (nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações);
 - b) Letra A1 para candidatos com habilitações ao nível de Licenciatura Pré-Bolonha ou Mestrado (nível 6 e 7 do Quadro Nacional de Qualificações).

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 atividades da Empresa e compreende o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho.
2. As diferenças de atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, não podem justificar a alteração da sua posição relativa.
3. Os perfis de enquadramento constam do Apenso A a este Anexo.

Artigo 11º

Integração dos perfis de enquadramento em Níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em Níveis de qualificação profissional nos termos do Apenso B a este Anexo.

CAPÍTULO III

LINHAS DE CARREIRA

Artigo 12º

Estrutura

No Apenso C a este Anexo, enunciam-se as funções que integram cada linha de carreira.



CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13º

Reconversão

1. Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.
2. A Empresa pode reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:
 - a) Por inadequação à função;
 - b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;
 - c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;
 - d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.
3. As reconversões ao abrigo do disposto na alínea a) do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.
4. Aos trabalhadores que mudem de função por reconversão para nível de qualificação imediatamente superior, é atribuído o grau correspondente à base de retribuição possuída, mantendo os pontos de avaliação acumulados no grau do nível anterior.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 14º

Reenquadramento profissional

1. A função e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do anterior Anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho da EDP, publicado no BTE, 1ª Série, nº 28 de 29/07/2000, agora revisto, transitam para a vigência do presente ACT nos termos do Apenso D.
2. O reenquadramento referido nos números anteriores será efetuado até ao final do mês seguinte ao da publicação do presente ACT.
3. A integração dos trabalhadores das Empresas referidas no número 2 da cláusula 106ª, no enquadramento profissional decorrente da aplicação deste ACT, será efetuada de acordo com as funções efetivamente desempenhadas pelos trabalhadores por correspondência com os perfis de enquadramento constantes do Apenso A do presente Anexo.
4. É extinto o Nível 6 de qualificação profissional, conforme se encontrava estabelecido no Anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho da EDP, publicado no BTE, 1ª Série, nº 28 de 29/07/2000, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.
5. A evolução profissional dos trabalhadores com o Nível 6 referido no número anterior, processa-se de acordo com as regras estabelecidas no presente anexo.
6. São extintas as chefias de secção.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

BR 2014		Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2	BR
ACT	Valor					
22	2.720,00 €				12	22
21	2.611,00 €				11	21
20	2.503,00 €			13	10	20
19	2.389,00 €			12	9	19
18	2.280,00 €			11	8	18
17	2.170,00 €		13	10	7	17
16	2.059,00 €		12	9	6	16
15	1.951,00 €		11	8	5	15
14	1.832,00 €	14	10	7	4	14
13	1.729,00 €	13	9	6	3	13
12	1.616,00 €	12	8	5	2	12
11	1.505,00 €	11	7	4	1	11
10	1.400,00 €	10	6	3		10
09	1.304,00 €	9	5	2		09
08	1.210,00 €	8	4	1		08
07	1.142,00 €	7	3			07
06	1.070,00 €	6	2			06
05	1.014,00 €	5	1			05
04	949,00 €	4				04
03	894,00 €	3				03
02	842,00 €	2				02
01	798,00 €	1				01

QUADROS SUPERIORES

Letras 2014		Nível 1				LR
		Técnico Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Sénior	Técnico Superior Especialista / Generalista	
ACT	Valor					
Q	3.906,00 €				Q	Q
P	3.730,00 €				P	P
O	3.553,00 €			O	O	O
N	3.378,00 €			N	N	N
M	3.205,00 €			M	M	M
L	3.052,00 €			L	L	L
K	2.905,00 €			K	K	K
J	2.752,00 €		J	J	J	J
I	2.602,00 €		I	I	I	I
H	2.452,00 €		H	H	H	H
G	2.298,00 €		G	G	G	G
F	2.170,00 €		F	F	F	F
E	2.034,00 €		E	E		E
D	1.902,00 €	D	D	D		D
C	1.771,00 €	C	C			C
B	1.638,00 €	B	B			B
A	1.505,00 €	A	A			A
A1	1.400,00 €	A1				A1
A2	1.304,00 €	A2				A2

APENSO A
(artigo 10º, número 3 do ANEXO I)

Perfis de enquadramento

ANALISTA QUÍMICO (Nível 5)

Executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; colaborar na aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o rigoroso controlo dos parâmetros definidos no funcionamento de instalações, equipamentos e sistemas, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ASSISTENTE DE CONDUÇÃO DE CENTRAIS TERMOELÉTRICAS (Nível 2)

Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potência ativa e reativa, saídas de paralelo e paragem dos grupos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de uma central termoelétrica, com coordenação funcional de equipa, gestão de consignações/autorizações de trabalho e em colaboração com o departamento de operação, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado dos grupos, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança.

ASSISTENTE DE ESTUDOS E DE GESTÃO (Nível 2)

Estudar, conceber e realizar planos nos domínios do administrativo, da organização, da comercialização, da formação e da informática; promover e gerir atividades comerciais; organizar e acompanhar a realização de trabalhos; gerir e fiscalizar contratos adjudicados com ou sem coordenação funcional de grupos, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para contribuir no cumprimento dos objetivos e compromissos definidos na respetiva área de negócio onde se integra; orientar profissionais de qualificação inferior.

ASSISTENTE TÉCNICO DE ENFERMAGEM (Nível 2)

Conceber e realizar planos de atuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem; executar, programar, coordenar e orientar a execução de atos de enfermagem e prestar apoio administrativo ao processo médico, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas.

ASSISTENTE TÉCNICO E DE PROJETO (Nível 2)

Estudar, conceber e realizar planos e projetos, nos domínios do equipamento, da manutenção e conservação de equipamentos e instalações, das estruturas, da construção e arquitetura, da comunicação, da codificação e normalização da aparelhagem e dos ensaios; participar e orientar ensaios laboratoriais; colaborar na elaboração de cadernos de encargos e apreciação de propostas de fornecedores; organizar os trabalhos e acompanhar a sua realização; fiscalizar a execução de contratos por prestadores de serviços, com ou sem coordenação funcional de



trabalhadores ou equipas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento dos objetivos; orientar profissionais de qualificação inferior.

DESENHADOR (Nível 5)

Executar desenhos de projeto e esquemas elétricos, com base em elementos fornecidos ou levantamentos efetuados, de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar medições e o registo das características técnicas dos materiais e equipamentos; executar as atualizações dos desenhos e seu registo nos sistemas corporativos, incluindo as características técnicas dos materiais e equipamentos; dar colaboração a profissionais mais qualificados.

ELETRICISTA DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS (Nível 5)

Executar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos e aparelhagem de medida; executar a ligação, conservação, deteção e reparação de avarias, ensaios e ajustes de equipamentos e sistemas de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e proteção, automação e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o normal funcionamento de instalações e sistemas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ELETRICISTA DE EXPLORAÇÃO (Nível 5)

Conduzir, vigiar e controlar equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos; conduzir, vigiar e efetuar manobras em sistemas e redes de distribuição de energia elétrica; operar sistemas de telecomando, manter atualizado o esquema operacional de rede; analisar e selecionar as solicitações e reclamações por prioridade; estabelecer ligação ao piquete de emergência; executar trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, incluindo a execução de manobras e consignações; efetuar a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações; intervir nas consignações e desconsignações; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ELETRICISTA DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS (Nível 5)

Executar operações e trabalhos de construção e manutenção, com e sem tensão, de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica, incluindo manobras e consignações; instalar, ensaiar e programar equipamentos e recolher e registar medidas e leituras; acompanhar e fiscalizar trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; operar e atualizar os sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ELETROMECHANICO PRINCIPAL (Nível 5)

Executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ENCARREGADO DE CONDUÇÃO DE CENTRAIS TERMOELÉTRICAS (Nível 3)

Executar a condução (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências ativa e

reativa, saída de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares incluído os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR)) de grupos de uma central termoelétrica, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento otimizado do grupo, garantindo os níveis de qualidade, ambiente e segurança, dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ESCRITURÁRIO COMERCIAL (Nível 5)

Realizar tarefas correntes inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia; acompanhar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações simples; realizar tarefas de cobrança e de recuperação de dívida; prestar informações e resolver reclamações de baixa complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ESCRITURÁRIO DE CONTABILIDADE, FINANÇAS E ESTATÍSTICA (Nível 5)

Realizar trabalhos de classificação e interpretação de documentação contabilística, tratamento de dados contabilísticos, financeiros, estatísticos e de cálculo; organizar processos referentes a pagamentos, previsões de tesouraria e movimentação de fundos; preparar elementos para liquidação de impostos; participar na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e repartição de encargos financeiros, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

ESCRITURÁRIO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA (Nível 5)

Realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal, processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; executar a distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos a partir de elementos fornecidos; manter atualizados os registos históricos de aparelhos e colaborar na organização da sua documentação técnica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

FISCAL DE CONSTRUÇÃO CIVIL (Nível 5)

Efetuar a fiscalização de obras de conservação ou construção civil, por administração direta ou empreitada, de acordo com o caderno de encargos, normas de segurança estabelecidas e orientações recebidas, para assegurar o cumprimento de prazos e qualidade de execução dos trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

MOTORISTA (Nível 5)

Realizar a condução de viaturas ligeiras ou pesadas e eventualmente outros veículos; zelar pela limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; garantir a comunicação atempada sobre o estado mecânico das viaturas, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de garantir a segurança no transporte de pessoas e bens.



OBSERVADOR PRINCIPAL DE ESTRUTURAS (Nível 5)

Observar e recolher leituras e medidas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; efetuar a manutenção dos aparelhos instalados, para assegurar a manutenção dos níveis de segurança das estruturas e garantir a fiabilidade das medições; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

OPERADOR DE MERCADOS DE ENERGIA (Nível 5)

Colaborar na implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e participar na análise das instruções do Gestor de Sistema (REN) para definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da eEmpresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; participar, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, nas correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e colaborar na posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela Empresa em Portugal.

OPERADOR DE PRODUÇÃO TÉRMICA (Nível 5)

Efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; realizar a vigilância de equipamentos elétricos e mecânicos dos geradores de vapor, Grupos Turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e degasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos Geradores de Vapor, Grupos Turboalternadores e seus Auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar, quando necessário, no ensaio de equipamentos da Central; colaborar em ações de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob a coordenação superior do departamento a que pertence, para assegurar os níveis de qualidade, ambiente e segurança; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

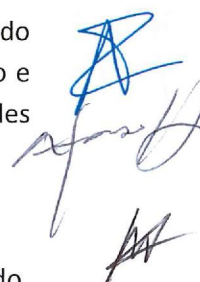
OPERADOR DE REDES DE GÁS (Nível 5)

Executar e apoiar atividades de operação e manutenção das redes de gás, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

OPERADOR PRINCIPAL DE PRODUÇÃO (Nível 5)

Executar e colaborar nas atividades de operação, condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas segundo procedimentos e normas estabelecidas e orientações recebidas; elaborar relatórios com informação relativa à exploração de equipamentos, atividades de segurança e de manutenção; propor ações de melhoria que assegurem a otimização e funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais

estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na gestão de existências a fim de assegurar a otimização das necessidades de aprovisionamentos; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior.



PREPARADOR INFORMÁTICO (Nível 5)

Executar as atividades de instalação e reparação de equipamentos informáticos garantindo, quando necessário, a interlocução entre os serviços e os utilizadores, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos informáticos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

SERRALHEIRO MECÂNICO PRINCIPAL (Nível 5)

Executar a montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores, conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; detetar e pesquisar avarias, para assegurar o normal funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO AUXILIAR DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA (Nível 5)

Colaborar no estudo e executar atividades das condições de higiene e segurança no trabalho, auditorias e ações de formação, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar os níveis de segurança de pessoas e bens; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO COMERCIAL (Nível 4)

Realizar e controlar a execução de tarefas inerentes à angariação de novos clientes, à criação, alteração e rescisão de contratos de fornecimento de energia, nomeadamente de clientes especiais; acompanhar e controlar atividades de leitura de consumos; realizar operações de faturação e cálculos de refaturações; realizar tarefas de cobrança e recuperação de dívida; realizar o fecho de caixa; prestar informações, resolver ou reportar reclamações em função da respetiva complexidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a satisfação dos clientes; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS (Nível 4)

Executar e orientar a montagem, ligação, reparação e aferição de dispositivos de medida; realizar ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) de alimentação e instrumentação; executar ou participar na alteração de esquemas, aparelhagens e equipamentos; proceder ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço ou fora de serviço; executar e orientar a montagem, desmontagem, conservação, ensaios e ajustes, deteção e reparação de avarias dos equipamentos e sistemas de proteção e automatismos e telecomunicações, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para o normal funcionamento daqueles equipamentos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.



TÉCNICO DE CONTABILIDADE, FINANÇAS E ESTATÍSTICA (Nível 4)

Coordenar, orientar e controlar a atividade contabilístico-financeira, de tesouraria, títulos e seguros; participar no controlo de gestão orçamental; coordenar e executar trabalhos de regularização de contas; interpretar e acompanhar a gestão de contratos; implementar os respetivos métodos e processos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE ENFERMAGEM (Nível 4)

Executar o atendimento personalizado de utentes, atos de enfermagem, apoio ao médico nas suas tarefas e colaborar na gestão e manutenção de equipamentos e materiais; executar tarefas técnico-administrativas e de atendimento nos postos médicos; colaborar na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE EXPLORAÇÃO (Nível 4)

Coordenar e realizar atividades de condução e vigilância de equipamentos afetos aos aproveitamentos hidroelétricos ou às redes de distribuição de energia elétrica; coordenar a pesquisa e análise de avarias e incidentes em equipamentos ou redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; pesquisar e analisar as avarias ocorridas na rede e estabelecer a ordem de reparação controlando e coordenado a sua resolução; programar, coordenar e controlar operações de exploração da rede; coordenar a operação e operar sistemas de telecomando; estudar e propor medidas de otimização da rede; coordenar e efetuar trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação nas redes, instalações e equipamentos de distribuição ou produção de eletricidade, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas para assegurar a exploração e segurança dos respetivos aproveitamentos ou redes, bem como o seu funcionamento; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE EXPROPRIAÇÕES (Nível 4)

Negociar com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colaborar nas avaliações e preparar processos de expropriações judiciais; elaborar contratos-promessa de compra e venda; realizar e atualizar ficheiros individuais e cadastrais, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando a compra ou expropriação de terrenos para instalação de infraestruturas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO DE CONSTRUÇÃO CIVIL (Nível 4)

Coordenar e efetuar a fiscalização de trabalhos de construção civil; orientar os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e fazer cumprir as normas de segurança; recolher, medir, analisar e enviar ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra para medições e pagamentos; colaborar na definição das diretivas gerais de fiscalização, de acordo com os procedimentos técnicos e normas de segurança estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO DE MONTAGEM DE EQUIPAMENTO (Nível 4)

Coordenar e executar a fiscalização da conformidade da construção, beneficiação e manutenção

de equipamentos, de acordo com o projeto, especificações técnicas e condições contratuais, assegurando o cumprimento de custos, prazos e qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA (Nível 4)

Coordenar e realizar atividades administrativas relacionadas com o tratamento, classificação e codificação de documentos e de gestão de pessoal; analisar e tratar a informação de gestão e o acompanhamento do desenvolvimento dos negócios; assegurar o controlo dos indicadores associados aos investimentos efetuados e a emissão periódica de informação de gestão relevante; executar o processamento de retribuições, de expediente geral e gestão de transportes e viaturas; realizar trabalhos de criação, registo e atualização de ordens de serviço relacionadas com instalações ligadas ou a ligar às redes; elaborar processos relativos à aquisição de bens e serviços, movimentação de materiais e programação de existências, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; proceder ao estudo da distribuição de trabalhos tendo em consideração a utilização de mão-de-obra, equipamentos e prazos de execução; dar apoio no controle da execução de trabalhos e estimar os respetivos custos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE INFORMÁTICA (Nível 4)

Coordenar e realizar a conceção, desenvolvimento e manutenção de programas, instalação de equipamentos informáticos e respetivo teste; resolver problemas de funcionamento de equipamentos e software, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE LABORATÓRIO DE ENGENHARIA CIVIL (Nível 4)

Coordenar e realizar trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráulicas, utilizando técnicas de desenho, mecânica e topografia de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE LABORATÓRIO QUÍMICO (Nível 4)

Coordenar e executar ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas e interpretar os seus resultados; colaborar em ensaios e na exploração de equipamentos; acompanhar e coordenar o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações e efetuar as intervenções necessárias; vigiar e efetuar a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE MECÂNICA (Nível 4)

Coordenar e executar trabalhos de alta precisão (incluindo alinhamentos), montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos e trabalhos de corte e soldadura; efetuar a deteção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; colaborar com técnicos dos construtores em trabalhos de montagem, desmontagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE MERCADOS DE ENERGIA (Nível 4)

Assegurar a implementação das operações de compra e venda de energia no mercado ibérico (OMIE), bem como nos mercados de serviços de sistema em Portugal (REN); rececionar e analisar as instruções do Gestor de Sistema (REN) e definir, por central, as instruções a operacionalizar, com vista a garantir o despacho em tempo real dos centros electroprodutores; monitorizar as produções das centrais do portfólio da Empresa, para otimização da geração e diminuição das penalidades por desvios de mercado; sugerir, dentro do quadro das políticas de risco e dos procedimentos estabelecidos, correções aos programas de compra e venda que se justifiquem em função das condições de exploração; proceder à recolha e tratamento de dados e posterior elaboração de relatórios de gestão; participar na avaliação das estratégias de curto prazo conjuntamente com a equipa de ofertas, para garantir a otimização da atuação nos mercados de energia (OMIE) e de serviços de sistema (REN) relativamente aos centros electroprodutores geridos pela Empresa em Portugal; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO (Nível 4)

Coordenar, executar e colaborar nas operações de condução, monitorização e manutenção de sistemas e instalações específicas, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, propondo ações de melhoria que assegurem a otimização do funcionamento dos equipamentos e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos; colaborar na gestão do processo das consignações e desconsignações, de acordo com o plano mais adequado à disponibilização de equipamentos para efeitos de manutenção e operação; colaborar na caracterização de avarias, diagnóstico, e preparação, supervisão e realização da manutenção; preparar e realizar ensaios no âmbito da manutenção ou receção de novos equipamentos; colaborar na avaliação de propostas para fornecimento de bens e serviços.

TÉCNICO DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO DE REDES DE GÁS (Nível 4)

Coordenar e desenvolver atividades de operação (comissionamento e gaseificação) das redes GN e GPL, bem como a fiscalização e manutenção corretiva e preventiva das infraestruturas, assegurando o cumprimento dos padrões de segurança e qualidade, de acordo com a regulamentação existente; prestar assistência técnica ao cliente, garantindo o normal funcionamento do serviço de emergência e elevados níveis de qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE PLANEAMENTO (Nível 4)

Colaborar na elaboração de programas plurianuais, previsão de consumos a longo prazo e análises técnico-económicas e de cargas, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do planeamento da rede elétrica; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA (Nível 4)

Realizar, participar ou colaborar no estudo das condições de higiene e segurança no trabalho; proceder ou colaborar na identificação e análise dos riscos e estudar, propor ou colaborar na aplicação de medidas para os eliminar; proceder ao estudo de acidentes de trabalho e realizar ou colaborar nos inquéritos aos mesmos; preparar e fazer a monitorização ou colaborar em ações de formação e de sensibilização em segurança; realizar ou colaborar em auditorias de segurança e

nas visitas de inspeções das condições de higiene e segurança nos locais de trabalho de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE PRODUÇÃO TÉRMICA (Nível 4)

Participar e efetuar a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condicionar e vigiar o equipamento elétrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turboalternadores e seus auxiliares incluindo os equipamentos de minimização de impacto ambiental (ex. FGD e SCR), efetuando leituras, registando e analisando valores; efetuar a gasagem e desgasagem dos alternadores; efetuar manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e elétricos dos geradores de vapor e grupos turboalternadores e seus auxiliares; efetuar vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; colaborar quando necessário no ensaio de equipamentos da Central; participar em ações de formação de futuros operadores de produção térmica; colaborar em ações de desempanagem sob coordenação superior; colaborar em ações de desempanagem de primeiro grau nomeadamente na requisição de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento; proceder, sob orientação superior, à emissão de notas de avaria/ação; elaborar, quando solicitado, documento com as medidas de consignação adequadas à execução de pequenos trabalhos; colaborar em trabalhos de organização do departamento de operação, bem como na deteção e caracterização de anomalias em ligação com elementos de horário normal do departamento de operação e/ou outros departamentos /áreas da central; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS (Nível 4)

Coordenar e executar as operações e os trabalhos, com e sem tensão, de construção e manutenção de ativos técnicos das redes de distribuição de energia elétrica; coordenar as equipas afetas à operação das redes de distribuição, incluindo a execução de manobras e consignações; coordenar e executar a instalação, os ensaios e a programação de equipamentos e a recolha e o registo de medidas e de leituras; coordenar e acompanhar a fiscalização de trabalhos de construção, manutenção e reabilitação de ativos técnicos; executar trabalhos específicos da sua área de especialidade e o controlo da sua qualidade; coordenar a operação e a atualização dos sistemas corporativos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE RELAÇÕES PÚBLICAS (Nível 4)

Efetuar as tarefas necessárias e estabelecer contactos com entidades ou pessoas da Empresa ou externas a ela, para definição e fixação de ações de acolhimento; realizar, controlar e colaborar nas ações de divulgação e informação entre a Empresa e o público; colaborar na análise da opinião pública sobre a imagem da Empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboração de medidas tendentes à manutenção ou modificação dessa imagem; proceder à recolha, ordenação, apresentação, preparação e distribuição de documentação a entidades ou pessoas determinadas; acompanhar, tratar e apoiar as visitas ou convidados da Empresa; elaborar quadros estatísticos sobre resultados de ações de sensibilização junto do público; colaborar na reserva de tempo e espaços nos órgãos de comunicação social; colaborar e executar meios gráficos ou audiovisuais representativos da imagem e atividades da Empresa; colaborar no fornecimento de material publicitário e efetuar a sua recolha depois de



utilizado; colaborar na apreciação dos resultados de campanhas publicitárias; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DE SEGURANÇA DE ESTRUTURAS (Nível 4)

Coordenar a instalação e a manutenção de sistemas de observação; analisar e interpretar diagramas de evolução de grandezas ou sequências de valores obtidos em resultados conhecidos; promover e realizar, dentro de condições definidas, campanhas de observação com a intensidade que as situações exijam; efetuar inspeções visuais de rotina e de frequência periódicas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO DESENHADOR (Nível 4)

Coordenar a execução e executar desenhos ou esquemas de plantas, alçados, cortes e vistas e redes, efetuar levantamentos ou medições; organizar e gerir a documentação técnica, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO ELETROMECAÂNICO (Nível 4)

Coordenar e executar trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaio de equipamentos elétricos e mecânicos; orientar e executar trabalhos de serralharia e soldadura; vigiar e atuar nos equipamentos da instalação para a manutenção das condições de exploração, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar o funcionamento e os níveis de segurança e ambientais; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO OPERACIONAL DE REDES DE GÁS (Nível 4)

Coordenar e desenvolver ações no domínio da preparação de trabalhos de exploração e manutenção preventiva a realizar, na observância das normas e procedimentos em vigor, garantindo a exploração e manutenção fiável e segura da rede; cadastrar e cartografar as redes de distribuição do gás, propondo especificações técnicas e procedimentos para garantia de qualidade do cadastro e da cartografia, garantindo a respetiva atualização; assegurar a operacionalidade do despacho da EDP Gás garantindo a triagem das chamadas recebidas do Call Center, a gestão dos alarmes dos sistemas SCADA e Telecontagem e a coordenação das equipas dos prestadores em atuação na resolução de incidentes, procedendo ao devido encaminhamento, para garantir a resolução do problema com elevados níveis de segurança e qualidade de serviço; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO PRINCIPAL COMERCIAL (Nível 3)

Orientar e controlar a atividade de equipas e parceiros de prestação de serviços na área comercial (atendimento, vendas, leituras, gestão de créditos, e outras atividades), de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas; desenvolver ações de apoio à gestão, executando atividade de análise de indicadores de atividade, fiscalização e controlo, auditorias; elaborar relatórios e executar trabalhos específicos da especialidade; estudar e propor desenvolvimento de processos e sistemas comerciais; testar, aprovar ou rejeitar os desenvolvimentos de sistemas de suporte da atividade; assegurar a manutenção e atualização de manuais de procedimentos comerciais.

TÉCNICO PRINCIPAL DE EXPLORAÇÃO (Nível 3)

Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades em instalações e centros de produção de eletricidade, ou de redes e equipamentos elétricos; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar ou participar na execução de trabalhos da sua especialidade; assegurar e controlar a qualidade de trabalhos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO PRINCIPAL DE GESTÃO (Nível 3)

Coordenar, de forma integrada e autónoma, equipas e atividades na área técnico-administrativa; coordenar ou acompanhar contratos de prestação de serviços; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e assegurar e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO PRINCIPAL DE MANUTENÇÃO (Nível 3)

Coordenar, de forma integrada e autónoma, na área da manutenção, equipas e atividades, nos vários domínios, em instalações dos centros de produção, das redes e equipamentos elétricos; coordenar e acompanhar contratos de prestação de serviços e empreitadas; executar e participar na execução de trabalhos da sua especialidade e controlar a sua qualidade; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TÉCNICO PRINCIPAL DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO DE REDES DE GÁS (Nível 3)

Coordenar e desenvolver atividades de fiscalização e de gestão dos trabalhos de operação, manutenção e construção de redes de gás natural e gás de petróleo liquefeito (GN e GPL), a realizar dentro dos mais restritos padrões de segurança e qualidade, de acordo com as regras, normas da Empresa e orientações emanadas da direção técnica; coordenação da atividade de profissionais menos qualificados e colaboração com profissionais mais qualificados.

TÉCNICO PRINCIPAL OPERACIONAL DE REDES DE GÁS (Nível 3)

Coordenar e cooperar na definição de especificações e procedimentos de engenharia que permitam o desenvolvimento das atividades relativas ao projeto, construção, exploração e manutenção de redes e equipamentos a gás; elaborar e desenvolver planos de auditoria, garantindo a sua execução; assegurar a comunicação com entidades externas para garantir a aplicação da legislação, políticas e especificações na Empresa; dar colaboração funcional a profissionais de qualificação superior; manter atualizados as diversas normas, regulamentos e especificações técnicas, cadernos de encargos e legislação aplicáveis às áreas do gás, qualidade, ambiente, segurança e contratação de prestação de serviços externos.

TÉCNICO SUPERIOR (Nível 1)

Realizar atividades técnicas, proporcionando um suporte fundamental a outros postos de trabalho na organização e à consecução da atividade regular da área que integram; proceder ao tratamento de situações com algum grau de complexidade e diversidade, atuando, no entanto, predominantemente enquadrados por procedimentos standardizados, por situações precedentes e/ou por orientações superiores sobre o avanço dos trabalhos, nomeadamente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados a atingir; executar atividades ou elaborar estudos e projetos no âmbito de um determinado campo técnico ou científico, produzindo resultados a curto prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de



qualificação inferior.

TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA (Nível 1)

Proceder à aplicação e adaptação de conhecimento específico num campo técnico ou científico, enquadrado por processos ou sistemas estabelecidos, tendo latitude para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamentos sobre situações complexas e diversas, estando os seus resultados sujeitos a uma revisão superior; proceder ao desenvolvimento e controlo de atividades; elaborar estudos e projetos; contribuir para a definição de procedimentos operacionais; adaptar métodos e processos de trabalho e prestar assessoria a órgãos de direção ou outras hierarquias, produzindo resultados a curto e médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou coordenar pequenos projetos.

TÉCNICO SUPERIOR SÉNIOR (Nível 1)

Assegurar a orientação de processos ou sistemas complexos e de grande variedade, requerendo um domínio profundo e especializado de uma área de conhecimento técnico ou científico; desenvolver técnicas de suporte à tomada de decisão, com enquadramento por objetivos e políticas funcionais ou processos amplos e/ou uma revisão superior dos resultados; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e respetivos pareceres técnicos; desenvolver e controlar planos operativos; conceber ou adaptar sistemas, métodos e processos de trabalho e prestar serviços de assessoria a órgãos de decisão e diretivos, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior ou assumir a coordenação de projetos.

TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA GENERALISTA (Nível 1)

Atuar com autonomia e tomar decisões, com enquadramento por objetivos e orientações gerais, requerendo especialização numa área de conhecimento técnico ou científico, sustentada por uma experiência substancial e detendo visão sobre um campo transversal da organização ou de processos de elevada complexidade e criatividade; coordenar ou participar na elaboração de estudos, projetos e pareceres que requerem elevado grau de qualificação técnica; desenvolver trabalhos de pesquisa ou investigação; contribuir para a conceção e implementação de políticas e planos de atuação geral, sistemas ou tecnologias e prestar assessoria aos órgãos de decisão e diretivos na organização ou no Grupo, produzindo resultados a médio prazo; orientar, eventualmente, profissionais de nível de qualificação inferior e assumir a coordenação de projetos de elevada complexidade e dimensão.

TÉCNICO TOPÓGRAFO (Nível 4)

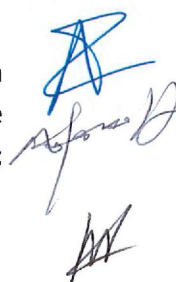
Realizar e orientar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais; executar medições de obra e efetuar os respetivos cálculos; efetuar observações de comportamentos ou evolução de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TELEFONISTA (Nível 5)

Realizar ligações telefónicas e transmitir recados e mensagens, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar as comunicações telefónicas de e para a Empresa; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

TOPÓGRAFO (Nível 5)

Executar levantamentos topográficos, observações geodésicas e executar plantas cadastrais com apoio em rede topográfica estabelecida; verificar ou implementar elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executar medições de obras, efetuando os respectivos cálculos; dar colaboração funcional a profissionais mais qualificados.





APENSO B
(artigo 11º do ANEXO I)

Perfis de Enquadramento

NÍVEL 6 – Profissionais especializados:

– **Perfis a extinguir de imediato:**

- 02 – Canalizador/picheleiro
- 04 – Condutor máquinas e equip. elevação transp. escavação
- 06 – Demarcador de faixas
- 10 – Fiscal de instalações de linhas/cabos
- 11 – Leitor
- 12 – Metalizador
- 13 – Metalúrgico
- 14 – Montador de isolamentos térmicos
- 18 – Operador de combustível
- 20 – Operador de máquinas-ferramentas
- 22 – Pedreiro/Preparador laboratório eng. civil
- 23 – Pintor
- 24 – Preparador de materiais
- 26 – Serralheiro
- 27 – Serralheiro mecânico
- 29 – Ajudante de operador de produção térmica
- 30 – Operador de análise e tratamento de águas

– **Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:**

- 01 – Caixeiro de armazém
- 03 – Carpinteiro
- 05 – Cozinheiro
- 07 – Eletricista
- 08 – Eletromecânico
- 09 – Escriturário
- 15 – Montador de linhas
- 17 – Observador de estruturas
- 21 – Operador de reprografia
- 25 – Registador
- 31 – Operador de máquinas de central

NÍVEL 5 – Profissionais qualificados:

- 01 – Analista químico
- 02 – Desenhador
- 03 – Eletricista de automação e ensaios
- 04 – Eletricista de exploração
- 05 – Eletricista de redes e instalações elétricas
- 06 – Eletromecânico principal
- 07 – Escriturário comercial
- 08 – Escriturário de contabilidade, finanças e estatística
- 09 – Escriturário de gestão administrativa
- 10 – Fiscal de construção civil
- 11 – Motorista
- 12 – Observador principal de estruturas
- 13 – Operador de mercados de energia
- 14 – Operador de produção térmica
- 15 – Operador de redes de gás
- 16 – Operador principal de produção
- 17 – Preparador informático
- 18 – Serralheiro mecânico principal
- 19 – Técnico auxiliar de prevenção e segurança
- 20 – Telefonista
- 21 – Topógrafo



– **Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:**

04 – Escriturário de gestão de materiais	}	<u>substituídos por</u> 09 – Escriturário de gestão administrativa
05 – Escriturário de pessoal e expediente geral		
08 – Arquivista técnico		
28 – Programador de trabalhos		
10 – Eletricista de contagem	}	<u>substituídos por</u> 05 – Eletricista de redes e instalações elétricas
13 – Eletricista montador reparador AT		
14 – Eletricista principal		
17 – Eletricista TET/MT		
22 – Fiscal principal de inst. de linhas/cabos		
12 – Eletricista de laboratório	}	<u>substituídos por</u> 03 – Eletricista de automação e ensaios
15 – Eletricista de proteções		
16 – Eletricista de telecomunicações		
31 – Soldador	}	<u>integrado em</u> 18 – Serralheiro mecânico principal

– **Perfis a extinguir de imediato:**

- 
-
- 01 – Caixa
 - 06 – Rececionista
 - 23 – Montador principal de isolamentos térmicos
 - 27 – Preparador de normalização
 - 34 – Torneiro mecânico

– **Perfis a extinguir após saída ou reclassificação dos atuais titulares:**

- 19 – Fiel de armazém
- 21 – Fiscal de montagem de equipamento
- 25 – Operador de laboratório de engenharia civil
- 30 – Serralheiro principal
- 35 – Condutor de instalações de extração de cinzas
- 36 – Operador de despacho de consumidores
- 38 – Operador de quadro

NÍVEL 4 – Profissionais altamente qualificados:

- 01 – Técnico comercial
- 02 – Técnico de automação e ensaios
- 03 – Técnico de contabilidade, finanças e estatística
- 04 – Técnico de enfermagem
- 05 – Técnico de exploração
- 06 – Técnico de expropriações
- 07 – Técnico de fiscalização de construção civil
- 08 – Técnico de fiscalização de montagem de equipamento
- 09 – Técnico de gestão administrativa
- 10 – Técnico de informática
- 11 – Técnico de laboratório de engenharia civil
- 12 – Técnico de laboratório químico
- 13 – Técnico de mecânica
- 14 – Técnico de mercados de energia
- 15 – Técnico de operação e manutenção
- 16 – Técnico de operação e manutenção de redes de gás
- 17 – Técnico de planeamento
- 18 – Técnico de prevenção e segurança
- 19 – Técnico de produção térmica
- 20 – Técnico de redes e instalações elétricas
- 21 – Técnico de relações públicas
- 22 – Técnico de segurança de estruturas
- 23 – Técnico desenhador
- 24 – Técnico eletromecânico
- 25 – Técnico operacional de redes de gás
- 26 – Técnico topógrafo

– **Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:**

11 – Técnico de laboratório	}	<u>substituídos por</u> 02 – Técnico de automação e ensaios
29 – Técnico de proteções		
33 – Técnico de telecomunicações		
07 – Técnico de exploração de redes	}	<u>substituídos por</u> 20 – Técnico de redes e instalações elétricas
17 – Técnico de instalações elétricas		
35 – Técnico de TET/MT		
38 – Técnico de despacho		
03 – Técnico de contagem		
16 – Técnico medidor-orçamentista		
24 – Técnico montador de AT		
10 – Técnico de fiscalização de montagem de equip. elétrico	}	<u>substituídos por</u> 08 – Técnico de fiscalização de montagem de equipamento
11 – Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico		
14 – Técnico de gestão de materiais	}	<u>integrado em</u> 09 – Técnico de gestão administrativa
27 – Técnico de planificação e preparação		
32 – Técnico de soldadura	}	<u>integrado em</u> 13 – Técnico de mecânica
20 – Técnico de máquinas especiais		
34 – Técnico de tesouraria	}	<u>integrado em</u> 3 – Técnico de contabilidade, finanças e estatística
37 – Técnico de centro de manobras		
	}	<u>integrado em</u> 05 – Técnico de exploração

– **Perfis a extinguir de imediato:**

- 12 – Técnico de formação
- 15 – Técnico hidrometrista
- 25 – Técnico de normalização
- 23 – Técnico de métodos e processos

NÍVEL 3 – Profissionais altamente qualificados:

- 01 – Encarregado de condução centrais termoelétricas
- 02 – Técnico principal comercial
- 03 – Técnico principal de exploração
- 04 – Técnico principal de gestão
- 05 – Técnico principal de manutenção

- 
- 06 – Técnico principal de operação e manutenção de redes de gás
07 – Técnico principal operacional de redes de gás

NÍVEL 2 – Quadros médios:

- 01 – Assistente de condução de centrais termoelétricas
02 – Assistente de estudos e de gestão
03 – Assistente técnico de enfermagem
04 – Assistente técnico e de projeto

– **Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:**

- | | | |
|----------------------------|---|--|
| 02 – Assistente de gestão | } | <u>substituídos por</u> |
| 04 – Assistente de estudos | | 02 – Assistente de estudos e de gestão |
| 05 – Assistente de projeto | } | <u>integrados em</u> |
| 06 – Assistente técnico | | 04 – Assistente técnico e de projeto |

NÍVEL 1 – Quadros Superiores:

- 01 – Técnico superior
02 – Técnico superior especialista
03 – Técnico superior sénior
04 – Técnico superior especialista generalista

– **Perfis integrados ou substituídos por outros perfis:**

- | | | |
|-------------------------------|---|--|
| 01 – Bacharel I | } | <u>substituídos por</u> |
| 03 – Licenciado I | | 02 – Técnico superior especialista |
| 02 – Bacharel II | } | <u>substituídos por</u> |
| 04 – Licenciado II | | 03 – Técnico superior sénior |
| 05 – Especialista/Generalista | } | <u>substituído por</u> |
| | | 04 – Técnico superior especialista generalista |

APENSO C
(artigo 12º do ANEXO I)

Linhas de Carreira



Código e Nível	Designação Profissional	Linhas de Carreira	
		Inferior	Superior
012	ASSISTENTE DE CONDUÇÃO DE CENTRAIS TERMOELÉTRICAS (*)	013	
022	ASSISTENTE DE ESTUDOS E DE GESTÃO	023 043	
032	ASSISTENTE TÉCNICO DE ENFERMAGEM	044	
042	ASSISTENTE TÉCNICO E DE PROJETO	033 053	
(*) - Evolução limitada ao Grau 10			
013	ENCARREGADO DE CONDUÇÃO DE CENTRAIS TERMOELÉTRICAS	194	012
023	TÉCNICO PRINCIPAL COMERCIAL	014	022
033	TÉCNICO PRINCIPAL DE EXPLORAÇÃO	024 054 124 204	042
043	TÉCNICO PRINCIPAL DE GESTÃO	014 034 074 084 094 104 144 174 214	022
053	TÉCNICO PRINCIPAL DE MANUTENÇÃO	024 204 134 244	042
063	TÉCNICO PRINCIPAL DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO DE REDES DE GÁS	164	-

Handwritten signature and initials.

073	TÉCNICO PRINCIPAL OPERACIONAL DE REDES DE GÁS	254	-
014	TÉCNICO COMERCIAL	075	023 043
024	TÉCNICO DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	035 055	033 053
034	TÉCNICO DE CONTABILIDADE, FINANÇAS E ESTATÍSTICA	085	043
044	TÉCNICO DE ENFERMAGEM	-	032
054	TÉCNICO DE EXPLORAÇÃO	035 045 055	033
064	TÉCNICO DE EXPROPRIAÇÕES	-	-
074	TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO DE CONSTRUÇÃO CIVIL	105	043
084	TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO DE MONTAGEM DE EQUIPAMENTO	025 045 055 145 185	043
094	TÉCNICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	095	043
104	TÉCNICO DE INFORMÁTICA	175	043
114	TÉCNICO DE LABORATÓRIO DE ENGENHARIA CIVIL	-	-
124	TÉCNICO DE LABORATÓRIO QUÍMICO	015	033
134	TÉCNICO DE MECÂNICA	185	053
144	TÉCNICO DE MERCADOS DE ENERGIA	135	043
154	TÉCNICO DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO	165	-
164	TÉCNICO DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO DE REDES DE GÁS	155	063
174	TÉCNICO DE PLANEAMENTO	-	043

184	TÉCNICO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA	195	-
194	TÉCNICO DE PRODUÇÃO TÉRMICA	145	013
204	TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	045	033
		055	053
214	TÉCNICO DE RELAÇÕES PÚBLICAS	-	043
224	TÉCNICO DE SEGURANÇA DE ESTRUTURAS	125	-
234	TÉCNICO DESENHADOR	025	-
244	TÉCNICO ELETROMECCÂNICO	065	053
254	TÉCNICO OPERACIONAL DE REDES DE GÁS	155	073
264	TÉCNICO TOPOGRAFO	215	-
015	ANALISTA QUÍMICO	-	124
025	DESENHADOR	-	084 234
035	ELETRICISTA DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	-	024
045	ELETRICISTA DE EXPLORAÇÃO	-	054 084 204
055	ELETRICISTA DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	-	024 054 084 204
065	ELETROMECCÂNICO PRINCIPAL	-	244
075	ESCRITURÁRIO COMERCIAL	-	014
085	ESCRITURÁRIO DE CONTABILIDADE, FINANÇAS E ESTATÍSTICA	-	034 094
095	ESCRITURÁRIO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	-	094



105	FISCAL DE CONSTRUÇÃO CIVIL	-	074
115	MOTORISTA	-	-
125	OBSERVADOR PRINCIPAL DE ESTRUTURAS	-	224
135	OPERADOR DE MERCADOS DE ENERGIA	-	144
145	OPERADOR DE PRODUÇÃO TÉRMICA	-	084 184 194
155	OPERADOR DE REDES DE GÁS	-	254 164
165	OPERADOR PRINCIPAL DE PRODUÇÃO	-	154
175	PREPARADOR INFORMÁTICO	-	104
185	SERRALHEIRO MECÂNICO PRINCIPAL	-	084 134
195	TÉCNICO AUXILIAR DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA	-	184
205	TELEFONISTA	-	-
215	TOPÓGRAFO	-	264

APENSO D
(Artigo 14º, número 1 do Anexo I)

Reenquadramento Profissional

Código	Enquadramento profissional anterior	Novo Enquadramento Profissional	Novo Código
022	ASSISTENTE GESTÃO	ASSISTENTE DE ESTUDOS E DE GESTÃO	022
042	ASSISTENTE ESTUDOS	ASSISTENTE DE ESTUDOS E DE GESTÃO	022
052	ASSISTENTE PROJETO	ASSISTENTE TÉCNICO E DE PROJETO	042
062	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE TÉCNICO E DE PROJETO	042
034	TÉCNICO CONTAGEM	TÉCNICO DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	024
074	TÉCNICO EXPLORAÇÃO REDES	TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	204
104	TÉCNICO FISCALIZAÇÃO MONTAGEM EQUIPAMENTO ELÉTRICO	TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO DE MONTAGEM DE EQUIPAMENTO	084
114	TÉCNICO FISCALIZAÇÃO MONTAGEM EQUIPAMENTO MECÂNICO	TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO DE MONTAGEM DE EQUIPAMENTO	084
144	TÉCNICO GESTÃO MATERIAIS	TÉCNICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	094
174	TÉCNICO INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	204
184	TÉCNICO LABORATÓRIO	TÉCNICO DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	024
204	TÉCNICO MÁQUINAS ESPECIAIS	TÉCNICO DE MECÂNICA	134
224	TÉCNICO MEDIDOR ORÇAMENTISTA	TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	204
244	TÉCNICO MONTADOR AT	TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	204
274	TÉCNICO PLANIFICAÇÃO E PREPARAÇÃO	TÉCNICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	094
294	TÉCNICO PROTEÇÕES	TÉCNICO DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	024
324	TÉCNICO SOLDADURA	TÉCNICO DE MECÂNICA	134
334	TÉCNICO TELEINFORMAÇÕES	TÉCNICO DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	024
344	TÉCNICO DE TESOURARIA	TÉCNICO DE CONTABILIDADE, FINANÇAS E ESTATÍSTICA	034
354	TÉCNICO TET/MT	TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	204



374	TÉCNICO CENTRO MANOBRAS	TÉCNICO DE EXPLORAÇÃO	054
384	TÉCNICO DE DESPACHO	TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	204
045	ESCRITURÁRIO GESTÃO MATERIAIS	ESCRITURÁRIO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	095
055	ESCRITURÁRIO PESSOAL E EXPEDIENTE GERAL	ESCRITURÁRIO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	095
085	ARQUIVISTA TÉCNICO	ESCRITURÁRIO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	095
105	ELETRICISTA DE CONTAGEM	ELETRICISTA DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	055
125	ELETRICISTA DE LABORATÓRIO	ELETRICISTA DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	035
135	ELETRICISTA MONTADOR/REPARADOR AT	ELETRICISTA DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	055
145	ELETRICISTA PRINCIPAL	ELETRICISTA DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	055
155	ELETRICISTA DE PROTEÇÕES	ELETRICISTA DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	035
165	ELETRICISTA TELEINFORMAÇÕES	ELETRICISTA DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS	035
175	ELETRICISTA TET/MT	ELETRICISTA DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	055
225	FISCAL PRINCIPAL INSTALAÇÕES LINHAS/CABOS	ELETRICISTA DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS	055
285	PROGRAMADOR TRABALHOS	ESCRITURÁRIO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA	095
315	SOLDADOR	SERRALHEIRO MECÂNICO PRINCIPAL	185

ANEXO II
REGULAMENTO DE MOBILIDADE INTERNA E ENTRE EMPRESAS
(Cláusula 14ª do ACT)

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Noção

1. Por mobilidade interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.
2. A mobilidade interna não está condicionada a período experimental.
3. Por mobilidade entre Empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as Empresas outorgantes do presente ACT.
4. A Empresa fará, através dos meios adequados, a divulgação de oportunidades de mobilidade interna, no sentido de se preencherem os postos de trabalho disponíveis com os recursos humanos internos.

Artigo 2º

Tipos

1. A mobilidade interna tem lugar por transferência, nos termos da lei e deste ACT.
2. A mobilidade entre Empresas pode ter lugar por cessão da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II
MOBILIDADE INTERNA

Artigo 3º

Modalidades

1. A mobilidade por transferência pode ser:
 - a) Por iniciativa da Empresa;
 - b) Por acordo entre a Empresa e o trabalhador;
 - c) Coletiva;
 - d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante.
2. A mobilidade por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4º

Transferência por iniciativa da Empresa

1. A transferência por iniciativa da Empresa resulta de necessidades de serviço e pode decorrer das seguintes situações:
 - a) Reestruturação e reorganização de serviços;
 - b) Extinção de posto de trabalho;
 - c) Inadequação ao posto de trabalho;



d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação dos Serviços de Medicina do Trabalho.

2. A transferência com fundamento na alínea c) do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.
3. Nas transferências por iniciativa da Empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.
4. As transferências por iniciativa da Empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 20 km do anterior local de trabalho ou, quando excedendo tais limites, se enquadrem nas situações previstas na alínea b) do número 1.
5. As transferências por iniciativa da Empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior, salvo o disposto na sua parte final, carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.
6. Nos casos previstos na parte final do número 4, se o trabalhador não concordar com a transferência poderá rescindir o seu contrato de trabalho, invocando esse fundamento, tendo, nesse caso, direito a uma indemnização calculada de acordo com as regras previstas no artigo 6º, número 3.

Artigo 5º

Transferência por acordo

1. A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da Empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.
2. O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6º

Transferência colectiva

1. Transferência colectiva é uma modalidade de mobilidade interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no modo de funcionamento.
2. Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.
3. Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a Empresa não lhe puder assegurar funções equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a Empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização a calcular de acordo com os critérios legais previstos para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com justa causa.

Artigo 7º

Transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante

1. A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:
 - a) Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino

situado em localidade diferente daquela onde trabalham;

- b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;
 - c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.
2. Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a Empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.
 3. A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8º

Compensação ou pagamento de despesas

1. Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da Empresa é efectuada para fora dos limites previstos no número 4 do artigo 4º e não implique mudança de residência, a Empresa garante uma compensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.
2. Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador vier a ser posteriormente transferido para um novo local que, tendo por referência o local de trabalho inicial a que se refere o número 4 do artigo 4º, não exceda os limites ali previstos, deixará de ter direito à compensação prevista no número 1, salvo nos casos em que, comprovadamente, se verifique um acréscimo de despesas face à situação anterior.
3. Nas transferências colectivas ou por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência, a Empresa garante:
 - a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a 3 meses de retribuição;
 - b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

CAPÍTULO III

MOBILIDADE ENTRE EMPRESAS

Artigo 9º

Noção e forma

1. A mobilidade entre Empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das Empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das Empresas cedente e cessionária.
2. A mobilidade entre Empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a Empresa cedente, a Empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 10º

Cessão da posição contratual laboral

1. A mobilidade por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal permanente das Empresas é titulada pelos documentos de Acordo, modelos 1 a 3, que fazem parte integrante deste Anexo.
2. Os modelos 1 e 3 são aplicáveis exclusivamente aos trabalhadores abrangidos pelo número 1



da cláusula 106ª do ACT.

3. O modelo 2 é aplicável a todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT.

Artigo 11º

Cedência ocasional

1. A mobilidade por cedência ocasional pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de Acordo, modelos 4 e 5, que fazem parte integrante deste Anexo.
2. A cedência ocasional de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:
 - a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
 - b) Acréscimo sazonal de actividade;
 - c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento;
 - d) Necessidade temporária de preenchimento de postos de trabalho.
3. À cedência ocasional de duração incerta é atribuída uma compensação de 5% da retribuição base.

MODELO 1

CESSÃO DA POSIÇÃO CONTRATUAL LABORAL

(artigo 10º, números 1 e 2)

A (Empresa de serviços cedente), com sede na, registada na CRC de, com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por

a (Empresa de serviços cessionária), com sede na, registada na CRC de, com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por

a (Empresa nuclear), com sede na, registada na CRC de, com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por; e

..... (nome completo), com a função ou categoria de..... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de, residente em, portador do bilhete de identidade nº de .../.../..., de (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão nº, válido até .../.../...), contribuinte fiscal nº, com o número nacional de identificação da segurança social, adiante designado por TRABALHADOR;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1ª

A (Empresa de serviços cedente) cede definitivamente à (Empresa de serviços cessionária) a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o

TRABALHADOR.

2ª

A (Empresa de serviços cessionária), com este contrato, assegura ao TRABALHADOR os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3ª

1. A (Empresa nuclear) assume a responsabilidade e o dever de integrar o TRABALHADOR no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a (Empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao TRABALHADOR, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.
2. O TRABALHADOR deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da (Empresa nuclear), ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4ª

O ingresso do TRABALHADOR no quadro do pessoal permanente da (Empresa nuclear) só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo TRABALHADOR de qualquer compensação paga pela (Empresa de serviços cessionária), pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3ª.

5ª

Caso o TRABALHADOR pretenda exercer o direito referido na cláusula 3ª, deve apresentar-se à (Empresa nuclear), no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a (Empresa de serviços cessionária)

6ª

Se a (Empresa de serviços cessionária), vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a (Empresa nuclear)

7ª

O presente Acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10º, números 1 e 2 do Anexo II do ACT, publicado no BTE nº, de .../.../....

....., de de

Pela(Empresa de serviços cedente).....

Pela(Empresa de serviços cessionária).....

Pela(Empresa nuclear).....

O Trabalhador

MODELO 2
CESSÃO DA POSIÇÃO CONTRATUAL LABORAL
(artigo 10º, números 1 e 3)

A (Empresa de serviços cedente), com sede na, registada na CRC de com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por

a (Empresa de serviços cessionária), com sede na, registada na CRC de com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por; e

..... (nome completo), com a função ou categoria de..... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de, residente em, portador do bilhete de identidade nº de .../.../..., de (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão nº, válido até .../.../...), com o número de identificação da segurança social e contribuinte fiscal nº, adiante designado por TRABALHADOR;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1ª

A (Empresa cedente) cede definitivamente à (Empresa cessionária) a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o TRABALHADOR.

2ª

A (Empresa cessionária), com este contrato, assegura ao TRABALHADOR os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3ª

O TRABALHADOR aceita a cessão da sua posição contratual nos termos acima referidos.

4ª

O presente Acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10º, números 1 e 3 do Anexo II do ACT, publicado no BTE nº, de .../.../....

....., de de

Pela (Empresa cedente)

Pela (Empresa cessionária)

O Trabalhador

MODELO 3
CESSÃO DA POSIÇÃO CONTRATUAL LABORAL
(artigo 10º, números 1 e 2)

A (Empresa nuclear cedente), com sede na, registada na CRC de

com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por

a (Empresa de serviços cessionária), com sede na, registada na CRC de com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por; e

..... (nome completo), com a função ou categoria de..... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de, residente em, portador do bilhete de identidade nº de .../.../..., de (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão nº, válido até .../.../...), com o número de identificação da segurança social e contribuinte fiscal nº, adiante designado por TRABALHADOR;

acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1ª

A (Empresa nuclear cedente) cede definitivamente à (Empresa de serviços cessionária) a sua posição de empregadora no contrato individual de trabalho com o TRABALHADOR.

2ª

A (Empresa de serviços cessionária), com este contrato, assegura ao TRABALHADOR os direitos e regalias nas mesmas condições aplicáveis aos seus trabalhadores, sem interrupção da contagem de antiguidade.

3ª

1. A (Empresa nuclear cedente) assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o TRABALHADOR no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a (Empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao TRABALHADOR, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de atividade, por despedimento coletivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.
2. O TRABALHADOR deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da (Empresa nuclear cedente), ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4ª

O ingresso do TRABALHADOR no quadro do pessoal permanente da (Empresa nuclear) só poderá verificar-se desde que não tenha havido recebimento pelo TRABALHADOR de qualquer compensação paga pela (Empresa de serviços cessionária), pela cessação da relação de trabalho verificada nos termos da cláusula 3ª.

5ª

Caso o TRABALHADOR pretenda exercer o direito referido na cláusula 3ª, deve apresentar-se à

 (Empresa nuclear), no prazo máximo de sete dias, após a cessação da relação de trabalho com a (Empresa de serviços cessionária)

6ª

Se a (Empresa de serviços cessionária), vier a extinguir-se ou a cessar ou suspender a sua atividade e, entretanto, o contrato individual de trabalho tiver caducado por reforma por velhice, invalidez ou morte, as responsabilidades ligadas ao processo de reforma ou de sobrevivência são transferidas para a (Empresa nuclear)

7ª

O presente Acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 10º, números 1 e 2 do Anexo II do ACT, publicado no BTE nº, de .../.../....

....., de de

Pela (Empresa nuclear cedente)

Pela (Empresa de serviços cessionária)

O Trabalhador

MODELO 4
ACORDO DE CEDÊNCIA OCASIONAL
(artigo 11º)

A (Empresa cedente), com sede na, registada na CRC de com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por

a (Empresa cessionária), com sede na, registada na CRC de com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por

..... (nome completo), com a função ou categoria de na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de, residente em, portador do bilhete de identidade nº, de .../.../..., de (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão nº, válido até .../.../...), com o número de identificação da segurança social e contribuinte fiscal nº, adiante designado por TRABALHADOR;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1ª

A (Empresa cedente) cede à (Empresa cessionária) o trabalhador supra identificado para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria

2ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação

de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na (Empresa cessionária)

3ª

A presente cedência tem a duração de anos, com início nesta data, renovando-se por períodos de um ano, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da (Empresa cessionária) ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte, por escrito, com a antecedência de 2 meses.

4ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

7ª

O presente Acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 11º do Anexo II do ACT, publicado no BTE nº, de .../.../....

....., de de

Pela (Empresa cedente)

Pela (Empresa cessionária)

O Trabalhador.....

MODELO 5
ACORDO DE CEDÊNCIA OCASIONAL
(artigo 11º)

A (Empresa cedente), com sede na, registada na CRC de com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente acto representada por na qualidade de, adiante designada por

a (Empresa cessionária), com sede na, registada na CRC de com o número único de matrícula e pessoa coletiva, com o número de identificação da segurança social e o capital social de, no presente ato representada por na qualidade de, adiante designada por; e

.....(nome completo)....., com a função ou categoria de..... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de, residente em, portador do bilhete de identidade nº, de .../.../..., de (ou, se aplicável, portador do cartão de cidadão



nº, válido até .../.../....), com o número de identificação da segurança social e contribuinte fiscal nº, adiante designado por TRABALHADOR;

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

1ª

A (Empresa cedente) cede à (Empresa cessionária)o trabalhador supra identificado(a) para, sob a autoridade e direção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria

2ª

Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao modo, lugar, duração e suspensão da prestação de trabalho, assim como às normas de segurança e saúde no trabalho em vigor na (Empresa cessionária)

3ª

A presente cedência tem início nesta data e é efetuada com o fundamento em, nos termos e ao abrigo dos números 2 e 3 do artigo 11º do Anexo II do ACT, publicado no BTE nº, de .../.../.... .

4ª

Durante a cedência será garantida, a cada momento, como mínimo, a qualificação profissional e retribuições devidas pela regulamentação e condições de trabalho que lhe sejam aplicáveis, bem como todas as prestações complementares praticadas pela cedente.

5ª

Durante e no termo da cedência, para além do estabelecido no número anterior, a evolução de carreira do trabalhador será estabelecida entre as empresas signatárias.

6ª

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

....., de de

Pela (Empresa cedente)

Pela (Empresa cessionária)

O Trabalhador.....

ANEXO III

REGIMES E SITUAÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

CAPÍTULO I

TRABALHO EM REGIME DE TURNOS

Artigo 1º

Noção

1. A Empresa pode organizar turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 horas e as 20 horas, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.
2. Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.
3. Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador.
4. Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de descanso, também denominados no presente Anexo pela expressão “folga”, e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

- a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;
- b) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;
- c) Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;
- d) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas, quando a laboração descontínua dum posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, 6 horas e é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

Artigo 3º

Regime

1. A Empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções



desempenhados em regime de turnos.

2. A Empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.
3. A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.
4. Sem incidência pecuniária para a Empresa, podem ser permitidas:
 - a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência, salvo motivo de força maior, não inferior a 3 dias, e não haja inconveniente comprovado para o serviço;
 - b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.
5. A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.
6. Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:
 - a) São organizados, no mínimo, na base de 6 trabalhadores por posto de trabalho;
 - b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;
 - c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de 4 em 4 semanas, exceto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de 6 semanas;
 - d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.
7. As alíneas b) e d) do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas.
8. Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.
9. Quando as circunstâncias o aconselhem, a Empresa pode recorrer a trabalhadores afectos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste Anexo.
10. O regime previsto no presente capítulo pode ser afastado ou modificado por acordo escrito entre a Empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos, não constituindo obstáculo a que, pela mesma forma, sejam adoptados outros regimes especiais de trabalho, em matéria de organização e cômputo do tempo de trabalho, retribuição associada e descansos, justificados por situações organizacionais ou laborais específicas.
11. Os acordos a que se refere o número anterior deverão ser objecto de divulgação pela Empresa que os subscreva junto dos trabalhadores abrangidos pelos mesmos.

Artigo 4º

Entrada em vigor

1. Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 40 dias antes da sua entrada em vigor.
2. No prazo referido no número anterior, a Empresa remete os horários de turnos aos

sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3. No prazo de 15 dias a contar da afixação do horário, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte da Empresa antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5º

Período normal de trabalho

1. A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do prestado, em cada ano, pelos trabalhadores afectos a outras modalidades de horário de trabalho, e que observem o período normal de 38 horas semanais.
2. O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho.
3. O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder 8 horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a 30 minutos, sem abandono das instalações da Empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.
4. 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 por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.
5. Os trabalhadores em regime 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 2 horas ou imediatamente em casos de força maior.

Artigo 6º

Trabalho normal em dia feriado

1. O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica apenas o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:
 - a) 75% da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;
 - b) 100% da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período nocturno.
2. O acréscimo remuneratório previsto na alínea b) do número anterior já inclui a retribuição por trabalho nocturno previsto na cláusula 56ª do ACT.

Artigo 7º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1. Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.
2. Quando o período de descanso de 12 horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar.
3. Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:



- a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;
 - b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas.
4. No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea b) do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 8º

Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turnos

1. A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de 32 horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.
2. Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de 32 horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.
3. Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números anteriores, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.
4. Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.
5. O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.
6. Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 9º

Compensação

1. A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no Anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.
2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:
 - a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
 - b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontre temporariamente fora de serviço.
3. Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para a Empresa.
4. O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos do ACT, com base na retribuição horária.
5. Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas nocturnas efectuadas no ano anterior.

Artigo 10º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1. A Empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem para outra modalidade de horário.
2. A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância daquele prazo.

Artigo 11º

Regime especial de compensação

1. Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos há mais de 10 anos seguidos ou 15 anos interpolados, caso o deixem de praticar manterão o subsídio de turno, como retribuição remanescente, a definir de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.
2. O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de turnos que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de turnos, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.
3. Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20% do seu montante inicial, até se extinguir.
4. Nos casos em que a cessação da prática de regime de turnos de laboração contínua seja imposta pela Empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de turnos há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

Artigo 12º

Cessação do regime de turnos

Por solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, a Empresa obriga-se a atribuir-lhes, no prazo máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 12 anos seguidos ou 18 interpolados de trabalho em regime de turnos.

CAPÍTULO II

FOLGAS ROTATIVAS

Artigo 13º

Noção

1. A Empresa organiza horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.
2. Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam



periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de 1 ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

3. O regime de folgas rotativas é incompatível com o regime de turnos.

Artigo 14º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

- 1ª modalidade – Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 4 semanas;
- 2ª modalidade – Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 3 semanas;
- 3ª modalidade – Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada 2 semanas.

Artigo 15º

Regime

- 1. A Empresa organiza o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.
- 2. A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.
- 3. As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de 2 semanas.
- 4. Sem incidência pecuniária para a Empresa, podem ser autorizadas trocas de folgas solicitadas, por acordo, entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam solicitadas previamente, por escrito, aos superiores hierárquicos respectivos, e não haja inconveniente comprovado para o serviço.
- 5. A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos no número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

Artigo 16º

Compensação

- 1. A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no Anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.
- 2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:
 - a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
 - b) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

Artigo 17º

Regime especial de compensação

- 1. Os trabalhadores que pratiquem o regime de folgas rotativas e que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 3, desde que:
 - a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou

doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;

- b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da Empresa.
2. O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de folgas rotativas que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de folgas rotativas, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.
 3. O valor do subsídio de folgas rotativas remanescente, nos casos previstos no número anterior, será reduzido anualmente, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor igual a 20% do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 18º

Cessação do regime de folgas rotativas

1. Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de folgas rotativas durante 5 anos seguidos e pretendam passar para outra modalidade de horário requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se a Empresa a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de 1 ano a contar da data da receção do pedido.
2. Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutro local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III DISPONIBILIDADE

Artigo 19º

Noção e modalidades

1. A disponibilidade é a situação em que um trabalhador se mantém à disposição da Empresa, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução de serviços urgentes e inadiáveis.
2. Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela Empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.
3. Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela Empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de 1 hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.
4. A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.



Artigo 20º

Regime

1. A Empresa definirá, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.
2. A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.
3. As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pela Empresa, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.
4. Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.
5. Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.
6. Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 21º

Limites

1. O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.
2. O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 22º

Descanso compensatório

1. Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, durante pelo menos 12 horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas nos números 4, 5 e 6 da cláusula 31ª do ACT.
2. O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 31ª do ACT.

Artigo 23º

Transporte

1. Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado, de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.
2. A Empresa assegura ou paga o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 24º

Compensação

1. Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.
2. As intervenções efectivamente prestadas durante o período de disponibilidade correspondem a trabalho suplementar, conferindo direito ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 55ª do ACT e ao devido descanso compensatório, nos termos previstos na cláusula 31ª do ACT.
3. Os tempos de viagem, de ida e regresso, para ocorrer às intervenções mencionadas no número precedente, quando efectuadas entre o local de residência do trabalhador e o local de trabalho são remuneradas com os acréscimos previstos para o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
4. O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.
5. Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:
 - a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
 - b) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no número 2 do artigo 25º.

Artigo 25º

Cessação da situação de disponibilidade

1. A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.
2. A modificação ou supressão, por parte da Empresa, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação 5 anos seguidos ou 8 interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de 6 meses.
3. Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data de início da respetiva cessação.

Artigo 26º

Regime especial de compensação

1. Os trabalhadores que tiverem permanecido em situação de disponibilidade mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados, caso deixem de estar abrangidos, manterão o respetivo subsídio, como retribuição remanescente de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.
2. O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante de retribuição base adicionado ao valor médio do subsídio de disponibilidade resultante da rotação normal e o montante de retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação de prática de situação de disponibilidade.
3. Nos casos previstos no número anterior, o valor de retribuição remanescente será reduzido com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20% do seu montante inicial, até se extinguir.

- 
4. Nos casos em que a supressão do regime de disponibilidade seja imposta pela Empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de disponibilidade há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

ANEXO IV
REGULAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
(Cláusula 92ª do ACT)

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Obrigações das Empresas

1. Às Empresas compete respeitar as obrigações legais decorrentes do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.
2. São, nomeadamente, obrigações das Empresas:
 - a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;
 - b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;
 - c) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;
 - d) Disponibilizar aos trabalhadores e manter os equipamentos de protecção e segurança de uso individual e de uso colectivo;
 - e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere à segurança e saúde no trabalho;
 - f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;
 - g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão/subcomissão de segurança e facultar-lhes os respectivos relatórios logo que concluídos, tomando em consideração os pareceres por eles emitidos;
 - h) Facilitar aos representantes dos trabalhadores na comissão e/ou subcomissão de segurança o acesso aos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito.

Artigo 2º

Obrigações dos trabalhadores

1. São, nomeadamente, obrigações dos trabalhadores:
 - a) Conhecer, cumprir e fazer cumprir as determinações deste Regulamento e os procedimentos e prescrições específicas de segurança e saúde no trabalho estabelecidos pela Empresa;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança das outras pessoas que



possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

- c) Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição;
 - d) Utilizar e manter em bom estado de conservação o equipamento de protecção e segurança que lhes for distribuído;
 - e) Cooperar e contribuir para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
 - f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao técnico de segurança, as situações que configurem um quase acidente, bem como as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afiguram susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
 - g) Colaborar, sempre que para isso sejam solicitados, na elaboração das participações e investigação de acidentes e quase acidentes;
 - h) Apresentar-se para a realização dos exames de Medicina do Trabalho sempre que para tal for convocado.
2. O trabalhador que violar as normas estabelecidas no número anterior incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3º

Sugestões e reclamações

Os trabalhadores, directamente ou por intermédio dos seus representantes para a segurança e saúde no trabalho e a comissão de trabalhadores têm o direito de apresentar às Empresas sugestões ou reclamações referentes a esta matéria.

CAPÍTULO II

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST)

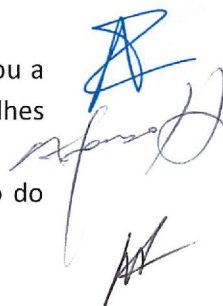
Artigo 4º

Representantes dos trabalhadores

1. Os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos de acordo com a lei e com o disposto nos números seguintes.
2. Nas Empresas com instalações geograficamente dispersas, os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos por estabelecimento, entendendo-se este como um agrupamento de instalações integradas numa mesma unidade da estrutura orgânica da Empresa.
3. Os representantes dos trabalhadores para a SST dispõem para o exercício das suas funções do crédito de horas previsto na lei, referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
4. Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da Empresa, os representantes dos trabalhadores para a SST podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de 2,5 horas por mês, para preparar as reuniões das comissões ou subcomissões de segurança.
5. Os créditos de horas atribuídos, nos termos deste artigo, aos representantes dos trabalhadores para a SST são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.
6. Os representantes dos trabalhadores para a SST gozam, enquanto tal, das garantias

consignadas na lei e no ACT.

7. Os representantes dos trabalhadores para a SST não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da Empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa de confidencialidade.
8. O dever de confidencialidade previsto no número anterior mantém-se após a cessação do mandato.



CAPÍTULO III

COMISSÕES E SUBCOMISSÕES DE SEGURANÇA

Artigo 5º

Constituição

1. Ao nível de Empresa é constituída uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho.
2. A comissão de segurança da Empresa é paritária e integra os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.
3. Nas Empresas com instalações geograficamente dispersas podem ser instituídas subcomissões de segurança por estabelecimento, na acepção prevista no número 2 do artigo 4º.
4. A criação das subcomissões de segurança é da competência das comissões de segurança.
5. As subcomissões de segurança são paritárias e integram os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.
6. Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas a comissão e subcomissões de segurança podem ser assessorados ou recorrer à colaboração de técnicos da Empresa ou, para assuntos específicos, de entidades externas.

Artigo 6º

Funcionamento

1. A comissão de segurança da Empresa reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.
2. As subcomissões de segurança reúnem, pelo menos, uma vez por trimestre.
3. Das reuniões das comissões e subcomissões de segurança é elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.
4. São considerados para todos os efeitos como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores e assessores em reuniões da comissão e subcomissões de segurança, incluindo as respectivas deslocações.

Artigo 7º

Atribuições

1. São atribuições da comissão e subcomissões de Segurança, designadamente:
 - a) Elaborar as normas do seu funcionamento;
 - b) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho, no domínio da segurança e saúde no trabalho;
 - c) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança e saúde no trabalho;
 - d) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um



verdadeiro espírito de segurança;

- e) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e saúde no trabalho;
 - f) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
 - g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;
 - h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;
 - i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e saúde no trabalho e dar-lhes seguimento;
 - j) Analisar os relatórios de acidentes de trabalho;
 - k) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;
 - l) Propor o estudo das condições de trabalho no domínio da segurança e saúde no trabalho das funções que no seu entender mereçam um tratamento específico.
2. As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas sobre novos procedimentos de segurança antes de serem postos em prática, ou logo que possível em caso de aplicação urgente dos mesmos, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

CAPÍTULO IV

SERVIÇOS DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO

Artigo 8º

Atribuições dos Serviços de Prevenção e Segurança

1. Compete aos Serviços de Prevenção e Segurança desenvolver, de acordo com a política da Empresa, as acções necessárias à concretização da segurança no trabalho.
2. Os Serviços de Prevenção e Segurança têm designadamente as seguintes atribuições:
 - a) Promover e coordenar, no âmbito da segurança no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da Empresa, nomeadamente os relativos à segurança das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;
 - b) Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da Empresa;
 - c) Informar, nas fases de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
 - d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;
 - e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;
 - f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, no domínio da segurança e na prevenção e combate de incêndios;
 - g) Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;

- h) Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidente e à sua prevenção;
- i) Promover a investigação dos acidentes e quase acidentes, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
- j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;
- k) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança no trabalho;
- l) Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na Empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;
- m) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as Empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a Empresa dispõe;
- n) Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;
- o) Colaborar com a Medicina do Trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;
- p) Colaborar em ações de formação em segurança;
- q) Dar apoio técnico à comissão e subcomissões de segurança.

Artigo 9º

Atribuições dos Serviços de Medicina do Trabalho

São atribuições dos Serviços de Medicina do Trabalho, designadamente:

- a) Propor estratégias e programas preventivos para os diversos factores de risco (profissionais e pessoais) a que a população trabalhadora da Empresa se encontra exposta;
- b) Programar e organizar a execução dos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, no âmbito da legislação em vigor;
- c) Efectuar visitas a locais de trabalho para avaliação dos riscos para a saúde dos trabalhadores e propor medidas correctivas;
- d) Promover e organizar, em apoio dos Serviços de Prevenção e Segurança, campanhas e acções corporativas de sensibilização e prevenção no domínio dos riscos ocupacionais;
- e) Participar, sempre que solicitado, nas reuniões das comissões e subcomissões de segurança.

CAPÍTULO V

VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS INSTALAÇÕES

Artigo 10º

Princípios gerais

1. As Empresas, através dos Serviços de Prevenção e Segurança, isoladamente ou em conjunto com os Serviços de Medicina do Trabalho, promovem visitas de inspecção periódicas às

instalações, para verificar as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho.

2. Os relatórios destas visitas devem assinalar as situações de não conformidade encontradas e propor medidas preventivas destinadas a corrigir as deficiências encontradas, bem como referir eventuais oportunidades de melhoria.
3. As Empresas dão conhecimento desses relatórios, consoante o respectivo âmbito, à comissão e/ou à subcomissão de segurança e do tratamento das não conformidades ou deficiências assinaladas.

CAPÍTULO VI

FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO SOBRE SEGURANÇA NO TRABALHO

Artigo 11º

Princípios Gerais

1. Compete às Empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para o SST o acesso aos documentos respectivos.
2. As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas tendo em atenção o respectivo âmbito de actuação sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.
3. Sem prejuízo da formação adequada as Empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SST, formação ou informação actualizada sobre:
 - a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à Empresa, estabelecimento ou serviço;
 - b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;
 - c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.
4. A formação/informação referida no número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:
 - a) Admissão na Empresa;
 - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
 - c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;
 - d) Adopção de uma nova tecnologia;
 - e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas Empresas.
5. As Empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

ANEXO V
TABELA SALARIAL E OUTRAS PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS
(Cláusula 54ª do ACT)

Artigo 1º

Bases de retribuição

A tabela de retribuições base (em euros), para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

BR	Retribuição Base (valores de 2014)	LR	Retribuição Base (valores de 2014)
Níveis 5 a 2 Bases de Retribuição		Nível 1 Letras de Retribuição	
01	798,00	A2	1.304,00
02	842,00	A1	1.400,00
03	894,00	A	1.505,00
04	949,00	B	1.638,00
05	1.014,00	C	1.771,00
06	1.070,00	D	1.902,00
07	1.142,00	E	2.034,00
08	1.210,00	F	2.170,00
09	1.304,00	G	2.298,00
10	1.400,00	H	2.452,00
11	1.505,00	I	2.602,00
12	1.616,00	J	2.752,00
13	1.729,00	K	2.905,00
14	1.832,00	L	3.052,00
15	1.951,00	M	3.205,00
16	2.059,00	N	3.378,00
17	2.170,00	O	3.553,00
18	2.280,00	P	3.730,00
19	2.389,00	Q	3.906,00
20	2.503,00		
21	2.611,00		
22	2.720,00		

Artigo 2º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 10,84 euros.

Artigo 3º

Abono para falhas

1. O abono para falhas (AF), consoante os montantes em moeda movimentados pelos trabalhadores, será calculado nos seguintes termos:

1º escalão - Valores compreendidos entre 3.000,00 euros e 30.000,00 euros:

$$AF = 0,06 \times Rm;$$

2º escalão - Valores compreendidos entre 30.000,00 euros e 150.000,00 euros:

$$AF = 0,075 \times Rm;$$

3º escalão - Valores iguais ou superiores a 150.000,00 euros:

$$AF = 0,097 \times Rm.$$

Sendo Rm o valor correspondente à BR1.

2. O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da Tabela Salarial.

Artigo 4º

Compensação por horário especial contínuo

A compensação por horário especial contínuo processa-se através de um subsídio mensal com o valor de 9,30 euros.

Artigo 5º

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1. A retribuição por isenção de horário de trabalho, na modalidade a que se refere o número 2 da cláusula 26ª do ACT, processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.
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.
3. O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:
 - a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
 - b) Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das Empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito 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 deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como retribuição remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de retribuição, nas condições estabelecidas no artigo 9º deste Anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 6º

Retribuição por turnos

1. A retribuição por prática do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal, com os seguintes valores:

Regime de três turnos com folgas rotativas – 23,5% da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 414,50 euros e mínimo de 264,89 euros.

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo – 13,5% da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 208,42 euros e mínimo de 132,45 euros.

Regime de dois turnos com folgas rotativas – 21% da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Regime de dois turnos com folgas fixas – 11% da retribuição base do trabalhador, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2. O subsídio de turnos por cada trabalhador em regime de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas determina-se através da seguinte fórmula:

$$St = K \times \frac{Sm}{N}$$

em que

- St** subsídio de turnos por trabalhador;
K igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;
Sm valor igual a 21% da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11% da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;
N número de trabalhadores que efetivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 7º

Retribuição por folgas rotativas

A retribuição por prática do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal com os seguintes valores:

- 1ª modalidade – 8,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.
2ª modalidade – 13,5% da retribuição base, com os valores máximo de 208,45 euros e mínimo de 132,45 euros.
3ª modalidade – 18,5% da retribuição base, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

Artigo 8º

Retribuição por disponibilidade

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

- a) Disponibilidade imediata: 25 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade;
b) Disponibilidade de alerta: 15% da retribuição horária por cada hora de disponibilidade.

Artigo 9º

Retribuição remanescente

1. A retribuição remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.
2. O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o



montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

3. Nos casos previstos no número anterior, o valor da retribuição remanescente será reduzido, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor correspondente a 20% do seu montante inicial, até se extinguir.

Artigo 10º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1. A alimentação na primeira infância é comparticipada através da atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros.
2. A verba mensal referida no número anterior é actualizada anualmente de acordo com o Índice Alimentação e Bebidas publicado pelo INE.

Artigo 11º

Subsídio para aquisição de material escolar

O subsídio para aquisição de material escolar, previsto na cláusula 107ª do ACT, é fixado nos seguintes montantes, que serão atualizados, em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumidor, sem habitação:

- a) Até ao 6º ano de escolaridade 20,31 euros;
- b) Do 7º ao 12º anos de escolaridade, por disciplina 8,80 euros;
- c) Ensino superior 14,74 euros.

ANEXO VI
REGULAMENTO DISCIPLINAR
(Cláusula 88ª do ACT)

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Instauração de procedimento disciplinar

1. Sempre que a conduta de um trabalhador possa constituir violação dos seus deveres consignados na lei ou no ACT, elabora-se participação que é presente à entidade competente para o exercício do poder disciplinar.
2. Se a conduta em causa não envolver responsabilidade disciplinar, a entidade referida no número anterior mandará arquivar a participação. Em caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou processo prévio de inquérito nos termos do artigo 4º.
3. O exercício da ação disciplinar inicia-se com a decisão de instauração de processo disciplinar.

Artigo 2º

Nomeação de instrutor e atos processuais

1. A entidade que mandar instaurar processo prévio de inquérito ou processo disciplinar nomeia um instrutor.
2. A decisão de instauração de processo disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador.
3. O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.
4. São admitidas, sempre que o instrutor considere útil para o processo, acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador, suspeito da infração ou arguido no processo disciplinar.
5. Todos os atos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respetivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 3º

Suspensão preventiva

1. Com a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar inconveniente a sua permanência ao serviço.
2. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada até 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a entidade referida no número anterior justifique por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.
3. A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam



o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

PROCESSO PRÉVIO DE INQUÉRITO

Artigo 4º

Processo prévio de inquérito

1. Em caso de dúvida sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infração e para apuramento de factos determinados, que sejam necessários para fundamentar a nota de culpa, mandará a entidade com competência disciplinar instaurar processo prévio de inquérito.
2. O processo deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do processo, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.
3. O processo prévio de inquérito tem carácter secreto, podendo, porém, o instrutor se tal se afigurar conveniente ao esclarecimento dos factos, requisitar a colaboração de assessores dando-lhes ou permitindo que lhes seja dado conhecimento do conteúdo de ato ou de documento constante do processo.
4. As pessoas referidas no número anterior, quando trabalhadores da Empresa, ficam, em todo o caso, sujeitas ao dever de sigilo quanto aos atos ou documentos de que lhes seja dado conhecimento, correspondendo a violação de tal dever a infração disciplinar.

Artigo 5º

Instrução

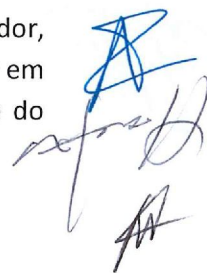
1. O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e, quando necessário, do trabalhador suspeito da infração, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.
2. O participante, o trabalhador suspeito da infração e as testemunhas, deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os atos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar o dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efetuar.
3. Finda a instrução, o instrutor apresentará à entidade com competência disciplinar relatório propondo a instauração de processo disciplinar e minuta de respetiva nota de culpa, nos termos referidos no artigo 6º, ou se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propondo que o processo seja arquivado.
4. O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador suspeito de ter cometido infração sempre que este tenha conhecimento formal da instauração do inquérito, podendo ainda, quando se considerar adequado, ser dado conhecimento a outras pessoas que tenham intervindo no processo como participantes, declarantes ou testemunhas.

Artigo 6º

Nota de culpa

A minuta de nota de culpa a elaborar pelo instrutor e a apresentar à entidade com competência

disciplinar deverá conter a identidade, categoria profissional e data de admissão do trabalhador, e deverá conter a exposição do facto ou factos imputados, localizados no tempo e no lugar em que ocorreram, e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador.



CAPÍTULO III PROCESSO DISCIPLINAR

Artigo 7º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do número 2 do artigo 10º.

Artigo 8º

Comunicação de instauração de processo disciplinar e da nota de culpa

1. A Empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao seu despedimento.
2. Com a comunicação atrás referida, salvo no caso previsto no número 2 do artigo 3º em que a nota de culpa será enviada logo que estiver concluída, a Empresa juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.
3. Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a Empresa, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato cópia da comunicação e da nota de culpa.
4. As notificações dos documentos a que se referem os números 1 e 2 podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador conhecida na Empresa, e não deixam de produzir efeito pelo facto de serem devolvidas.
5. No caso previsto na parte final do número anterior a notificação considera-se efetuada no último dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Artigo 9º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

- a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;
- b) Analisar o processo, nas condições referidas no número 2 do artigo 10º;
- c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas.

Artigo 10º

Defesa do trabalhador

1. O prazo de apresentação de defesa é de quinze dias úteis a contar da receção da nota de culpa.
2. Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante



o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3. Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
4. Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.
5. O prazo fixado no número 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedimento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 11º

Instrução

1. O instrutor procederá às diligências probatórias que possam esclarecer a verdade dos factos, nos termos legais.
2. O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar, no dia, hora e local designados pelo instrutor.
3. As testemunhas arroladas pelo trabalhador só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.
4. Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados por carta registada com aviso de receção ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devidamente numerados e rubricados.

Artigo 12º

Conclusão da instrução e relatório final

Terminada a instrução, o instrutor elaborará relatório final, onde conste a caracterização das infracções, sua qualificação e gravidade e circunstâncias atenuantes e agravantes, propondo, nas conclusões, a aplicação da sanção que julgar justa ou que os autos se arquivem.

Artigo 13º

Pareceres da Comissão de Trabalhadores e associações sindicais

1. No caso do processo disciplinar ter sido instaurado com intenção de despedimento, após a resposta à nota de culpa ou concluídas as diligências probatórias, e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve ser enviado, por cópia integral, ao sindicato do trabalhador e à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador pode comunicar à Empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido pelo sindicato em que seja filiado, não havendo neste caso lugar à apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Artigo 14º

Decisão disciplinar e sua execução

1. Quando esteja em causa a aplicação da sanção de despedimento, a Empresa dispõe de trinta

dias para proferir a decisão disciplinar, a contar do recebimento dos pareceres referidos no número 1, ou se for o caso, no número 2, do artigo 13º ou decorrido o prazo para o efeito, ou quando não exista comissão de trabalhadores ou o trabalhador não seja representante sindical, a partir da data da última diligência de instrução, sob pena de caducidade do direito de aplicação da sanção.

2. Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.
3. A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respetiva fundamentação.
4. A decisão será igualmente comunicada por escrito, nos casos de despedimento com justa causa à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato.
5. A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 15º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente impossibilidade de se aplicar a respetiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 9º.

CAPÍTULO IV

APLICAÇÃO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES

Artigo 16º

Repreensão verbal e repreensão registada

1. As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados na lei ou neste ACT.
2. A repreensão verbal pode ser feita na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente, bem como, a requerimento do trabalhador, perante delegado sindical que o tenha acompanhado ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 9º.

Artigo 17º

Perda de dias de férias

A sanção de perda de dias de férias é aplicável nos casos previstos de infração da lei e do ACT, em que a gravidade da infração e o grau de culpabilidade do trabalhador não justifiquem a aplicação da sanção de suspensão da prestação de trabalho.

Artigo 18º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

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

- a) Faltas de correção para com os outros trabalhadores da Empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;

- 
- b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 19º

Despedimento com justa causa

A sanção de justa causa de despedimento só é aplicável quando o comportamento culposos do trabalhador, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

Artigo 20º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

1. Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infração e que diminuam a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas consequências, podendo ser consideradas, nomeadamente, as seguintes:
 - a) A confissão espontânea;
 - b) O bom comportamento anterior;
 - c) O arrependimento.
2. São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:
 - a) A premeditação;
 - b) A reincidência;
 - c) A acumulação de infrações;
 - d) A intenção de lucrar.
3. Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infração disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 21º

Efeitos das sanções

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

ANEXO VII
COMPLEMENTOS DOS BENEFÍCIOS DA SEGURANÇA SOCIAL
(Cláusula 119ª, número 1 do ACT)

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º
Princípio Geral

As Empresas complementam os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2º
Benefícios complementados

1. As Empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.
2. As Empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3º
Âmbito pessoal e prazo de garantia

1. Têm direito aos complementos assegurados pelas Empresas neste Anexo:
 - a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;
 - b) Os trabalhadores das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;
 - c) Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;
 - d) Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;
 - e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT.
2. Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente Anexo, nos termos neste expressamente previstos.
3. Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.



Artigo 4º

Referências a diplomas legais

1. Para efeitos de aplicação do presente Anexo e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham sofrido, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente Anexo e no número seguinte.
2. Quando neste Anexo se refira o Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei nº 9/99, de 8 de Janeiro, pelo Decreto-Lei nº 265/99, de 14 de Julho, e pelo Decreto-Lei nº 437/99, de 29 de Outubro.
3. Quando neste Anexo se refira o Decreto-Lei nº 132/88, de 20 de Abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei nº 287/90, de 19 de Setembro, e pelo Decreto-Lei nº 165/99, de 13 de Maio.
4. Quando neste Anexo se refira o Decreto-Lei nº 322/90, de 18 de Outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei nº 141/91, de 10 de Abril, e pelo Decreto-Lei nº 265/99, de 14 de Julho.

CAPÍTULO II

BENEFÍCIOS DIFERIDOS

SECÇÃO I

COMPLEMENTO DA PENSÃO POR INVALIDEZ

Artigo 5º

Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 6º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1. O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a Empresa tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.
2. O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensão ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.
3. O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pela Segurança Social.

Artigo 7º

Cálculo e limites do complemento atribuído pelas Empresas

1. O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas Empresas e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro.
2. O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas

Empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_i = n \times R \times p - N \times P_i$$

sempre que $n \times R \times p$ for maior que $N \times P_i$ e em que:

- C_i** representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas Empresas;
- R** representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;
- p** representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;
- P_i** representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social ou, se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro
- N** representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social.
- n** representa o número de prestações que compõem a retribuição global garantida em cada ano, pelas Empresas.
3. A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez (R) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:
- R_b** retribuição base;
- R_a** retribuição por antiguidade;
- R_t** retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;
- R_r** remanescente da retribuição normal mensal que o trabalhador esteja a receber.
4. A retribuição base (R_b) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 01/01/2000 é acrescida de uma parcela de 42,14 euros e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 do artigo 3º do Protocolo sobre "Regimes e situações especiais de trabalho".
5. A percentagem (p), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:
- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| $p = 50\%$ | para <u>a</u> até 10 anos |
| $p = [50 + (a-10) \times 1,5] \%$ | para <u>a</u> de 10 a 30 anos |
| $p = 80\%$ | para <u>a</u> de 30 ou mais anos |
6. Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em P_i o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3ª pessoa).

Artigo 8º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no número 5 do artigo anterior faz-se no dia um de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

- a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às Empresas ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se diferentemente houver sido acordado;

- 
- b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;
 - c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Artigo 9º

Limite do complemento atribuído pelas Empresas

O valor da prestação do complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez, calculado nos termos do artigo 7º, não pode exceder 80% da retribuição ilíquida efetivamente percebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 15º.

Artigo 10º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1. O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja alterações da retribuição normal de carácter geral no âmbito da Empresa.
2. Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no número 4 do artigo 7º são actualizadas anualmente na mesma percentagem da Tabela Salarial.

Artigo 11º

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

1. Para efeito da actualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela Empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X, Y, e Z, que têm, em cada momento em que se verifique alteração da retribuição normal referida no artigo 9º, os valores X1, Y1, e Z1, em que:

$$X_1 = n \times R_b \times p$$

$$Y_1 = n \times R_{a1} \times p$$

$$Z_1 = n \times (R_{t1} + R_{r1}) \times p$$

2. Havendo alterações na retribuição base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X2) de tal maneira que:

$$X_2 = n \times R_{b2} \times p$$

em que:

$$R_{b2} = R_{b1} + D R_b$$

sendo $D R_b$ o acréscimo da retribuição base igual ou mais próxima do valor R_{b1} .

3. Havendo alteração da retribuição por antiguidade, a parcela representada por Y1 varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor Y2.
4. A parcela Z1, quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X1 e Y1, não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.
5. Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de X, Y e Z, conforme as regras dos números anteriores.

Artigo 12º

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

Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da Empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por $N \times P_i$ ser maior que $n \times R \times p$, na fórmula do número 2 do artigo 7º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 13º

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

1. Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão $n \times R \times p$ no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da retribuição normal, seguindo as mesmas regras do artigo 11º e considerando a mesma decomposição.
2. Logo que haja uma alteração que torne a expressão $n \times R \times p$ maior que $N \times P_i$ começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto no artigo 7º e seguintes.
3. Ainda que no primeiro recálculo e em alguns dos seguintes se verifique que não há motivo para atribuir complemento, os resultados obtidos devem ser mantidos até ser atribuído um complemento, uma vez que cada recálculo deve basear-se no anterior.

Artigo 14º

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

1. Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela Empresa será calculado conforme previsto nos artigos 7º e seguintes.
2. Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total $N \times (C_i + P_i)$ recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80% de $n \times R$, conforme o definido no artigo 7º.
3. Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 15º

Pensão mínima

1. As Empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a $n \times R \times 0,65$, em que R tem o valor de 594,00 euros.
2. O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da Tabela Salarial.

- 
3. Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6º.

SECÇÃO II

COMPLEMENTO DE PENSÃO DE REFORMA POR VELHICE

Artigo 16º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1. O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pela Segurança Social.
2. O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.
3. A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 17º

Limite de permanência ao serviço

1. A permanência do trabalhador ao serviço da Empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.
2. A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:
 - a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 1º trimestre do ano em que o trabalhador atinja 30 anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data.
 - b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 18º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1. O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17º, deverá do facto dar conhecimento à Empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.
2. Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 19º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1. O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia um do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua

actividade na Empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pela Segurança Social.

2. Ao pagamento do complemento de pensão de reforma por velhice é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6º.

Artigo 20º

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

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada Empresa e a sua actualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 7º a 13º e no número 1 do artigo 14º, em que:

- C_i** é substituído por **C_v** que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada Empresa;
- P_i** é substituído por **P_v** que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro.

Artigo 21º

Pensão mínima

A pensão mínima de reforma por velhice determina-se de acordo com o estabelecido no artigo 15º.

SECÇÃO III

COMPLEMENTO DE PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA

Artigo 22º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas Empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito àquela pensão.

Artigo 23º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1. O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.
2. O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.
3. O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a Empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.
4. Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6º.

Artigo 24º

Cálculo do complemento atribuído pelas Empresas

1. O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas Empresas é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_s = p \times (C+P) - P_s$$

sempre que $p \times (C+P)$ for maior que P_s e em que:

- C_s** representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela Empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;
 - p** representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;
 - C** representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista,
 - P** representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;
 - P_s** representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.
2. A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60%	para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivivo;
20%, 30% ou 40%	para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
60%, 70% ou 80%	para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
60%, 70% ou 80%	para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.
 3. Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.
 4. O complemento da pensão de sobrevivência por parte das Empresas fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Fevereiro, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das Empresas ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

Artigo 25º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1. Sempre que haja alteração da retribuição normal de carácter geral no âmbito da Empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão atualizados

como consequência da atualização do valor de **C**, na fórmula do número 1 do artigo 24º.

2. É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 12º a 14º.

Artigo 26º

Pensão mínima

As Empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15º.

Artigo 27º

Complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente ou doença profissional

O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional será calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_s = n \times R \times p - N \times P_s$$

em que:

- | | |
|---|---|
| C_s, p e P_s | têm os valores do número 1 do artigo 24º; |
| R | representa 80% do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7º; |
| N e n | têm os valores do número 2 do artigo 7º. |

Artigo 28º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a Empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22º.

Artigo 29º

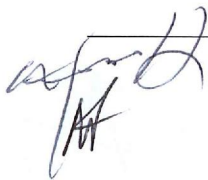
Montante da pensão supletiva de sobrevivência

A pensão supletiva de sobrevivência referida no artigo anterior será igual à soma da pensão de sobrevivência com o complemento a que teriam direito os sobreviventes se se tivesse completado, nessa data, o prazo de garantia.

Artigo 30º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1. A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à Empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.
2. O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.



Artigo 31º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência

1. A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.
2. À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números 2 e 3 do artigo 23º.
3. É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6º.

Artigo 32º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

1. O valor de cada prestação da pensão supletiva de sobrevivência é calculado pela seguinte fórmula:

$$S = p \times (C+P)$$

em que:

- S** representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;
 - p** representa a percentagem referida no artigo 24º;
 - C** representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela Empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;
 - P** representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.
2. A pensão supletiva de sobrevivência por parte das Empresas fica limitado às responsabilidades que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Fevereiro.

Artigo 33º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à actualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 25º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo anterior.

Artigo 34º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15º.

SECÇÃO IV

COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO POR MORTE

Artigo 35º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

1. Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pelas Empresas, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a

Segurança Social concede tal subsídio.

2. Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.
3. O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 36º

Cálculo do complemento

O complemento do subsídio por morte atribuído pela Empresa é calculado pela fórmula seguinte:

$$C_m = 14 \times R - M$$

em que:

- C_m** representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela Empresa;
- R** representa:
- No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no número 2 do artigo 7º;
 - No caso de morte de trabalhador na situação de antecipação à pré-reforma: a retribuição do mês anterior ao da morte;
 - No caso de morte de pensionista²: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respetiva pensão;
- M** representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei nº 322/90, de 18 de Outubro.

CAPÍTULO III

BENEFÍCIOS IMEDIATOS

SECÇÃO I

COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA

Artigo 37º

Complemento atribuído pela Empresa

1. A Empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pela Segurança Social.
2. A situação de doença deve ser participada à Empresa, salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.
3. O complemento do subsídio de doença é garantido pelas Empresas nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei nº 132/88, de 20 de Abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

Artigo 38º

Cálculo do complemento atribuído pela Empresa

O complemento do subsídio na doença atribuído pela Empresa é calculado pela seguinte fórmula:

² Cfr. definição constante na alínea d) do artigo 2º, do Anexo VIII do ACT


$$C_d = R_1 - S_d$$

em que:

- C_d** representa o complemento atribuído pela Empresa;
- R₁** representa a retribuição líquida de impostos e descontos oficiais processados pela Empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;
- S_d** representa o subsídio na doença que seria concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei nº 132/88, de 20 de Abril.

Artigo 39º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1. O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.
2. O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspecção médica promovida pela Empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.
3. No caso da inspecção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.
4. A junta médica referida no número anterior terá que ser requerida no prazo máximo de três dias úteis a partir do conhecimento do resultado da inspecção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da recepção do requerimento do trabalhador.
5. O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da Empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, no caso contrário.

Artigo 40º

Subsídio supletivo de doença

Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social na eventualidade de doença e ainda nos primeiros dias da baixa, a Empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio na doença.

Artigo 41º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 38º.

Artigo 42º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no número 2 do artigo 39º.

SECÇÃO II
COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL

Artigo 43º

Complemento atribuído pela Empresa

A Empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 44º

Cálculo do complemento atribuído pela Empresa

O complemento atribuído pela Empresa é calculado pela fórmula do artigo 38º em que C_d é substituído por C_{pi} e S_d é substituído por S_{pi} sendo:

- C_{pi}** o complemento do subsídio parental inicial atribuído pela Empresa;
 S_{pi} o subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 45º

Início e duração do complemento

1. O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.
2. O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 46º

Subsídio supletivo parental inicial

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de protecção social relativo à parentalidade, a Empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio parental inicial.

Artigo 47º

Montante do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de R1 da fórmula do artigo 38º nos termos definidos pelo artigo 44º.

Artigo 48º

Início e duração do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a trabalhadora ou o trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III
COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO
POR DESCENDENTES DEFICIENTES

Artigo 49º

Complemento atribuído pela Empresa

A Empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, reformados antecipadamente e pensionistas, um complemento do abono de família a crianças e jovens bonificado por deficiência, assim como do subsídio mensal vitalício, da pensão social e da pensão de invalidez do regime não contributivo, nos casos em que a sua atribuição decorre da situação de deficiência, nas condições em que a Segurança Social concede tais benefícios.

Artigo 50º

Cálculo do complemento

1. O complemento referido no artigo anterior é calculado pela seguinte fórmula:

$$Cdd = p \times R_m - Sdd$$

em que:

Cdd representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela Empresa;

p é igual a:

- 0,16 - para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;
- 0,24 - para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;
- 0,32 - para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;
- 0,42 - para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

R_m tem o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da Tabela Salarial;

Sdd representa o abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pela Segurança Social.

2. Quando da aplicação da fórmula do número anterior resultar redução do complemento atribuído, este mantém-se enquanto a fórmula não for revista.

Artigo 51º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1. O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela Empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da Segurança Social.
2. O pagamento deste complemento é feito com o da retribuição ou pensão.

SECÇÃO IV

COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE FUNERAL

Artigo 52º

Complemento atribuído pela Empresa

A Empresa atribui um complemento do subsídio de funeral aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, pensionistas ou familiares de uns e de outros, nos casos e condições em que a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

Artigo 53º

Cálculo do complemento

1. O complemento do subsídio de funeral atribuído pela Empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_f = 0,5 R_m - S_f$$

em que:

- C_f** representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela Empresa;
 - R_m** representa o valor de 504,00 euros e é atualizado anualmente na mesma percentagem da Tabela Salarial;
 - S_f** representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.
2. Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pelas Empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

ADIANTAMENTO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELA SEGURANÇA SOCIAL E DOS COMPLEMENTOS ATRIBUÍDOS PELAS EMPRESAS

Artigo 54º

Adiantamento feito pelas Empresas

1. As Empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.
2. O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da Empresa permitam garantir o seu efectivo controlo.

Artigo 55º

Reembolso dos benefícios adiantados

1. Os requerentes a quem a Empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos, obrigam-se a reembolsar a Empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.
2. O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pela Segurança Social dos respectivos benefícios.

CAPÍTULO V

DEVERES DOS BENEFICIÁRIOS



Artigo 56º

Dever de informação

1. Os Beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste Anexo VII devem apresentar toda a informação necessária ao calculo dos referidos complementos, nomeadamente as retribuições de referência da sua carreira contributiva que permitam efectuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.
2. A não apresentação atempada da informação que as Empresas venham a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pelas Empresas por impossibilidade do seu cálculo.

ANEXO VIII
SAÚDE
(Cláusula 119ª, número 3 do ACT)

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º
Princípio Geral

As Empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente Anexo.

Artigo 2º
Definições

Para efeitos do presente Anexo entende-se por:

- a) Beneficiário – Beneficiário titular, Beneficiário não titular e Pensionista de sobrevivência;
- b) Beneficiário não titular – cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de Beneficiário titular; descendentes ou equiparados do Beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de Beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam “Pensão Social” ou “Pensão do regime especial das actividades agrícolas” e relativamente aos quais o Beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente Anexo;
- c) Beneficiário titular – os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das Empresas outorgantes do ACT identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT, bem como os trabalhadores daquelas mesmas Empresas que, àquela data, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência;
- d) Pensionista – pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente de uma das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT;
- e) Pensionista de sobrevivência – cônjuge ou equiparado ou descendente de Beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;
- f) Subsistema de saúde – estrutura, criada por lei ou convenção, para protecção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua actividade profissional;
- g) Tabela de Actos Médicos – tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;
- h) Uso parcial – comparticipação parcial, nos termos previstos no artigo 4º, número 8 do presente Anexo, dos encargos referentes a Beneficiários não titulares, beneficiários



directos de um subsistema de saúde;

- i) Uso total – acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente Anexo.

Artigo 3º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas Empresas compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos Beneficiários cobrindo as seguintes áreas:

- clínica geral;
- especialidades;
- exames auxiliares de diagnóstico;
- enfermagem;
- medicamentos e apósitos;
- alimentação na primeira infância;
- próteses e ortóteses;
- terapêuticas especiais;
- assistência hospitalar.

Artigo 4º

Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1. Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas Empresas, como Beneficiários titulares:
 - a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;
 - b) Os trabalhadores das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;
 - c) Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;
 - d) Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;
 - e) Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT.
2. Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência actuais e futuros de qualquer dos Beneficiários titulares referidos no número 1.
3. Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de Beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respectivo Beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:
 - a) Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, actuais ou futuros, dos Beneficiários titulares referidos no número 1;
 - b) Descendentes ou equiparados, actuais ou futuros, dos Beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam as condições específicas previstas na lei para a atribuição

do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

- c) Ascendentes ou equiparados, dos Beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam “Pensão social” ou “Pensão do regime especial das actividades agrícolas” e que à data de entrada em vigor do presente ACT, já beneficiassem do esquema complementar previsto neste Anexo VIII.
4. A utilização do esquema complementar assegurado pelas Empresas é de:
- a) Uso total para os Beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;
 - b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os Beneficiários não titulares que sejam beneficiários directos de subsistemas de saúde, excepto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.
5. O Beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea a) do número 3.
6. Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o Beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.
7. Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do Beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.
8. Aos Beneficiários referidos na alínea b) do número 4, do presente artigo, beneficiários directos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças, quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos Beneficiários que beneficiem do regime geral de segurança social.
9. A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea b) do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

CAPÍTULO II

ASSISTÊNCIA MÉDICA

Artigo 5º

Consultas de clínica geral.

1. As consultas médicas de clínica geral são efectuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.
2. Os postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.
3. Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

Artigo 6º

Consultas médicas de especialidades

1. As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.
2. As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.
3. Os Beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia e estomatologia.
4. Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na Tabela de Actos Médicos.
5. O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na Tabela de Actos Médicos.

Artigo 7º

Exames auxiliares de diagnóstico

1. Os exames auxiliares de diagnóstico, são requisitados pelo médico assistente.
2. Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:
 - a) Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;
 - b) Por entidades contratadas quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidades por este convencionadas, sob prévia autorização da Direcção Médica do prestador.

Artigo 8º

Assistência de enfermagem

1. A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.
2. Por indicação médica e autorização da Direcção Médica do prestador, é comparticipado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na Tabela de Actos Médicos.

CAPÍTULO III

ASSISTÊNCIA MEDICAMENTOSA

Artigo 9º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1. Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam comparticipados pelo SNS.
2. Serão aceites prescrições efectuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste Anexo.

CAPÍTULO IV

ALIMENTAÇÃO NA PRIMEIRA INFÂNCIA

Artigo 10º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1. É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal com o valor previsto no Anexo V do ACT.
2. Em casos especiais, confirmados pela Direcção Médica do prestador, a verba mensal referida no número anterior pode ser atribuída por período mais alargado.

CAPÍTULO V

PRÓTESES E ORTÓTESES

Artigo 11º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1. É comparticipado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste Anexo.
2. Em casos especiais, haverá comparticipação nos encargos dos Beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam comparticipados pelo SNS.

CAPÍTULO VI

TERAPÊUTICAS ESPECIAIS

Artigo 12º

Terapêuticas especiais

1. É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excepcionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.
2. A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convencionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da Direcção Médica do prestador.

CAPÍTULO VII

ASSISTÊNCIA HOSPITALAR

Artigo 13º

Assistência hospitalar

1. Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos Serviços Médicos do Prestador ou nos Centros de Saúde do SNS, sendo efectuados via SNS ou seus convencionados.
2. Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convencionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efectuadas por entidades contratadas ou por recurso do utente a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela Direcção



Médica do prestador.

3. Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são comparticipados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.
4. O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

CAPÍTULO VIII

ASSISTÊNCIA MÉDICA NO ESTRANGEIRO

Artigo 14º

Assistência médica no estrangeiro

1. O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.
2. São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja previamente aprovada e comparticipada pelo SNS.
3. A assistência médica no estrangeiro, em situações não comparticipadas pelo SNS, poderá também ser comparticipada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

CAPÍTULO IX

DESLOCAÇÕES E ACOMPANHANTES

Artigo 15º

Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1. As despesas de transporte comprovadamente efectuadas quer como Beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade onde se situe a área da sua residência por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados são comparticipadas em 85% do valor das despesas em transporte colectivo público rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo, de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.
2. As despesas de transporte relativas ao acompanhante só são suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do Beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.
3. O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

Artigo 16º

Estadia

1. Sempre que razões de idade, estado clínico dos Beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a Empresa comparticipa nas respectivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da Direcção Médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.
2. As despesas de estadia para consulta de especialidade ou tratamentos quer como

Beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte colectivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

- a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;
 - b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.
3. Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação das Empresas segue os princípios definidos, com as necessárias adaptações.
 4. Constitui encargo dos Beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos número 1, número 2 e número 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

Artigo 17º

Situações especiais

1. Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a Empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.
2. Nos casos em que o Beneficiário tenha de se deslocar para tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise, medicina física de reabilitação consequente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de actos a comparticipação será de 100% das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.
3. Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da Direcção Médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos Beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

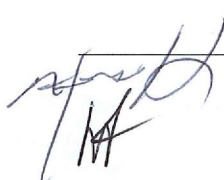
CAPÍTULO X

EXCLUSÕES E LIMITES DE COMPARTICIPAÇÃO

Artigo 18º

Exclusões - Princípio geral

1. Em regra, o esquema complementar proporcionado pelas Empresas não comparticipa nas despesas resultantes de actos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.
2. Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:
 - a) Os acidentes de trabalho;
 - b) As doenças ou ferimentos que resultem de actos ilícitos, actos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do utente em duelos ou rixas ou actos de alteração da ordem pública;
 - c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;
 - d) As correcções estéticas, excepto se visarem a reconstituição funcional;

- 
- e) Tratamento cirúrgico da roncopatia;
 - f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;
 - g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das actividades desportivas proporcionadas directa ou indirectamente pelas Empresas;
 - h) Acidentes e doenças profissionais, no exercício de actividades remuneradas ao serviço de outra entidade;
 - i) Despesas com actos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;
 - j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.
3. Salvo o previsto no artigo 10º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

CAPÍTULO XI

COMPARTICIPAÇÃO NOS CUSTOS

Artigo 19º

Custos elegíveis

1. São elegíveis para o cálculo da comparticipação dos Beneficiários, os custos totais de saúde.
2. Por custos totais entende-se os custos médicos com clínica geral e especialidades, enfermagem, internamentos, cirurgias, partos, exames auxiliares de diagnóstico, próteses e ortóteses, medicamentos, terapêuticas especiais, custos com o pessoal afecto aos cuidados de saúde, ao administrativo, ao atendimento e gestão, bem como os encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar.
3. A percentagem do crescimento anual dos encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar, internos ao Grupo, Holding, DSI, EDP Valor, como os externos especializados de apoio à gestão, fica limitada ao IPC do ano.

Artigo 20º

Forma de comparticipação dos Beneficiários

1. A comparticipação dos Beneficiários será assegurada por:
 - a) Uma contribuição mensal dos Beneficiários titulares – Mútua;
 - b) Um co-pagamento a suportar pelos Beneficiários aquando do acesso a certos benefícios.
2. A contribuição mensal dos Beneficiários Titulares será responsável pelo pagamento dos custos elegíveis apurados nos termos do artigo 19º, com excepção dos custos com medicamentos e apósitos e consultas de especialidade, custos estes que serão objeto de co-pagamento pelos beneficiários no ato.

Artigo 21º

Contribuição mensal dos Beneficiários titulares

O valor total global anual a suportar pelos Beneficiários titulares será de 24% dos custos referidos no número 2 do artigo anterior.

Artigo 22º

Contribuição mensal – Taxa de esforço

1. Cada Beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste Anexo, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:
 - a) Taxa de esforço 0 – para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50% do montante da Base de Retribuição 03;
 - b) Taxa de esforço 1 – para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50% do montante da Base de Retribuição 03 e inferior ao montante da Base de Retribuição 08;
 - c) Taxa de Esforço 1,5 – para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da Base de Retribuição 08 e inferior ao montante da Base de Retribuição 15;
 - d) Taxa de esforço 2 – para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à Base de Retribuição 15.
2. A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos Beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Taxa de esforço} = \frac{\text{custos anuais referidos no n.º 2 do artigo 21º}}{[(1 \times a) + (1,5 \times b) + (2 \times c)] \times 14}$$

Em que: *a* – representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50% do montante da Base de Retribuição 03 e inferior ao montante da Base de Retribuição 08;

b – representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da Base de Retribuição 08 e inferior ao montante da Base de Retribuição 15;

c – representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à Base de Retribuição 15.

3. O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efectuado por dedução, consoante o caso aplicável, na retribuição, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pelas Empresas quando pensionista.
4. Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efectuado através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo.

Artigo 23º

Co-pagamento

1. Os Beneficiários suportarão directamente, por co-pagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do seu custo a seguir indicada:
 - a) Medicamentos e Apósitos: 22,5%;
 - b) Consultas de Especialidade: 24%.
2. O co-pagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20% até 31 de Dezembro de 2016.

CAPÍTULO XII

ENCARGOS DOS BENEFICIÁRIOS

Artigo 24º

Encargos dos Beneficiários

Constitui encargo dos Beneficiários:

- a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;
- b) A comparticipação mensal dos Beneficiários titulares – Mútua;
- c) O co-pagamento dos custos incorridos directamente pelos Beneficiários, com Medicamentos e Consultas de Especialidade;
- d) Os montantes que excedam a comparticipação das Empresas, estabelecidos neste Anexo, ou na Tabela de Actos Médicos;
- e) Outros excedentes e consumos não ligados ao acto clínico (a liquidar directamente pelo Beneficiário).

CAPÍTULO XIII

DEVERES DOS BENEFICIÁRIOS

Artigo 25º

Deveres dos Beneficiários

1. É dever do Beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respectivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse título receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respectiva pensão, e caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:
 - a) As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;
 - b) A comparticipação mensal do Beneficiário titular – Mútua;
 - c) Os montantes que excedam a comparticipação das Empresas, estabelecidos neste Anexo ou na tabela de Actos Médicos.
2. É dever do Beneficiário proceder ao pagamento directo e no acto de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, em que tenha incorrido.
3. Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.
4. Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos Beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.
5. O Beneficiário titular deve comunicar, no prazo de 15 dias, as alterações que sejam susceptíveis de determinar a alteração da qualidade de Beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

CAPÍTULO XIV

FISCALIZAÇÃO E CONTROLO

Artigo 26º

Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspecções

1. As Empresas reservam-se no direito de, a todo o momento, exigir aos Beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entendam adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização do presente esquema complementar.
2. O cartão de utente será fornecido gratuitamente, excepto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

Artigo 27º

Violação dos princípios ou disposições do presente Anexo

1. Os Beneficiários que, por actos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste Anexo, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente dispendidas, sem prejuízo, quanto aos Beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar,
2. Os Beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente dispendidas com os respectivos Beneficiários não titulares.
3. Aos Beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:
 - a) Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até 24 meses;
 - b) Perda definitiva das comparticipações ao Beneficiário não titular.
4. Qualquer penalidade aplicada ao Beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes Beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, excepto os menores com idade inferior a 16 anos.
5. No caso previsto na alínea a) do número 3, o Beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22º do presente Anexo.

CAPÍTULO XV DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 28º

Indeferimento de comparticipação

Sempre que ocorra indeferimento de comparticipação, será dado conhecimento, por escrito, ao Beneficiário titular dos fundamentos da recusa.

Artigo 29º

Responsabilidades futuras

1. As Empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste Anexo VIII, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem os termos do Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde.
2. No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato



negociações tendo por objectivo proceder à adaptação do presente Anexo às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pelas Empresas limitados ao custo anual por estas incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando as Empresas a aplicação do disposto no presente Anexo, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

Artigo 30º

Comissão de Acompanhamento do Esquema de Saúde

1. Com o objectivo de acompanhar o cumprimento do Esquema Complementar de Saúde constante do presente Anexo, será constituída pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.
2. A comissão de acompanhamento terá como actividades:
 - a) Analisar a informação sobre a oferta médica do Prestador do Esquema de Saúde;
 - b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos Beneficiários pelo Prestador do Esquema de Saúde;
 - c) Pronunciar-se sobre a Tabela de Actos Médicos;
 - d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;
 - e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao Prestador;
 - f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos Beneficiários titulares;
 - g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28º deste Anexo;
 - h) Formular propostas nas actividades referidas nas alíneas anteriores.
3. Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de 15 dias contados da sua solicitação.
4. A Comissão de Acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes com maior representatividade sindical no computo das Empresas outorgantes.
5. Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação às Empresas outorgantes ou ao serviço por estas indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.
6. Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas Empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da Comissão de Acompanhamento.
7. Caberá aos membros da Comissão de Acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.
8. Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.
9. A Comissão de Acompanhamento, no quadro da sua actividade, reunirá, com os representantes das Empresas indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.
10. A Comissão de Acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente Acordo regularmente informadas sobre a sua actividade.

ANEXO IX
PLANO SOCIAL EDP Flex
(Cláusula 102ª do ACT)

Artigo 1º
Princípio Geral

A Empresa disponibiliza, com o âmbito pessoal previsto no artigo seguinte, um Plano Social, actualmente designado por “EDP Flex”, que engloba um conjunto de benefícios de natureza social que visam preparar o futuro, prevenir e garantir a segurança do presente e viver o dia-a-dia.

Artigo 2º
Âmbito pessoal de aplicação

Têm direito a beneficiar do Plano Social EDP Flex os trabalhadores abrangidos pela cláusula 106ª, número 2 do ACT, ou seja:

a) Trabalhadores admitidos, após a data de entrada em vigor do presente ACT, no quadro do pessoal permanente das seguintes Empresas:

- EDP Distribuição - Energia, S.A.;
- EDP - Gestão da Produção de Energia, S.A.;
- Sãvida - Medicina Apoiada, S.A.;
- Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA.;
- EDP Comercial - Comercialização de Energia, S.A.;
- EDP - Imobiliária e Participações, S.A.;
- EDP Renováveis Portugal, S.A.;
- EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, S.A.;
- EDP - Soluções Comerciais, S.A.

b) Trabalhadores que integrem o quadro de pessoal permanente das seguintes Empresas:

- EDP - Energias de Portugal S.A.;
- EDP - Estudos e Consultoria, S.A.;
- EDP Inovação, S.A.;
- EDP Serviço Universal, S.A.;
- EDP Serviner - Serviços de Energia, S.A.;
- O e M SERVIÇOS - Operação e Manutenção Industrial, S.A.;
- TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S.A.;
- EDP GÁS - S.G.P.S., S.A.;
- EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, S.A.;
- PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás S.A.;
- EDP GÁS - Serviço Universal, S.A.;
- EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, S.A.;
- SCS - Serviços Complementares de Saúde, S.A.;
- EDPR PT - Promoção e Operação, S.A..

Artigo 3º

Características do “EDP Flex”

1. O Plano Social EDP Flex tem duas componentes de benefícios distintas:
 - a) Componente fixa: benefícios não susceptíveis de alteração pelo trabalhador.
 - b) Componente flexível: benefícios cuja opção depende da vontade do trabalhador.
2. Alguns dos benefícios do “EDP Flex” podem ser extensíveis ao cônjuge e aos descendentes do trabalhador.

Artigo 4º

Componente fixa

A componente fixa do “EDP Flex” é constituída por:

- a) Plano de Pensões de Contribuição Definida, em que a Empresa garante uma taxa de contribuição mensal igual a 3% do “salário de referência” do trabalhador para um fundo de pensões. A contribuição da Empresa pode ser acrescida de mais 1% se o trabalhador também comparticipar com 2% ou mais da sua retribuição, com um limite máximo de 10%;
- b) Seguro de Vida;
- c) Seguro de Acidentes Pessoais;
- d) Seguro de Saúde, em que a Empresa comparticipa 90% no prémio do anual do seguro base do trabalhador e 50% no prémio anual do seguro de saúde base do conjuge e descendentes;
- e) Plano de Electricidade.

Artigo 5º

Componente flexível

1. A componente flexível do “EDP Flex” compreende a disponibilização por parte da Empresa de um valor correspondente a 5% d “salário de referência” do trabalhador a título de “créditos flex”, para aplicação em benefícios diversos.
2. O limite mínimo anual dos “créditos flex” por trabalhador é de 900,00 euros.
3. Para a aplicação dos “créditos flex”, o trabalhador dispõe de um conjunto de benefícios a optar que incluem, nomeadamente: passe social, creches, infantários, escolas, formação profissional, seguros de vida, acidentes pessoais e Plano de Pensões.
4. A não utilização pelo trabalhador de todo ou parte dos créditos flex disponibilizados pela Empresa nos benefícios disponibilizados, implica que o valor não utilizado seja canalizado para o Plano de Pensões de Contribuição Definida do trabalhador.

Artigo 6º

Salário de referência

Para efeitos do disposto no presente Anexo, entende-se por “salário de referência” a retribuição base acrescida de outras prestações com carácter de retribuição.

Artigo 7º

Gestão do “EDP Flex”

1. O trabalhador é o decisor único na construção do pacote de benefícios que, em cada momento, considera mais adequado.
2. Os benefícios previstos no “EDP Flex” são garantidos por prestadores externos e, como tal,

podem vir a ser modificados por alteração do seu valor em mercado.

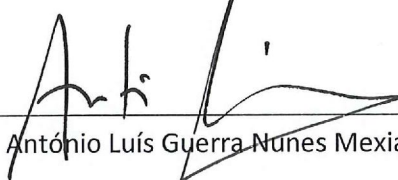
3. A Empresa fará a divulgação detalhada do "EDP Flex" sempre que se registem alterações.

===

Lisboa, 25 de Julho de 2014

Pela Empresa

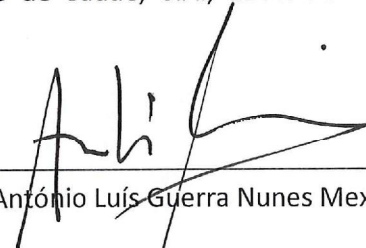
EDP - Energias de Portugal S.A., na qualidade de Presidente e Administrador,

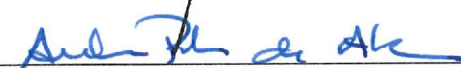

António Luís Guerra Nunes Mexia


António Manuel Barreto Pita de Abreu

Pelas Empresas

EDP Distribuição - Energia, S.A.; EDP - Gestão da Produção de Energia, S.A.; Sãvida - Medicina Apoiada, S.A.; Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, S.A.; EDP Comercial - Comercialização de Energia, S.A.; EDP - Imobiliária e Participações, S.A.; EDP Renováveis Portugal, S.A.; EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, S.A.; EDP - Soluções Comerciais, S.A.; EDP - Estudos e Consultoria, S.A.; EDP Inovação, S.A.; EDP Serviço Universal, S.A.; EDP Serviner - Serviços de Energia, S.A.; O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, S. A.; TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, S.A.; EDP GÁS - S.G.P.S., S.A.; EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, S.A.; PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás S.A.; EDP GÁS - Serviço Universal, S.A.; EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, S.A.; SCS - Serviços Complementares de Saúde, S.A.; EDPR PT - Promoção e Operação, S.A., na qualidade de mandatários,


António Luís Guerra Nunes Mexia


António Manuel Barreto Pita de Abreu

Pelo

SINERGIA - Sindicato da Energia



Afonso Henrique Almeida Cardoso, mandatário.



António Manuel Carita Franco, mandatário.