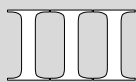




# JORNAL OFICIAL

Segunda-feira, 20 de março de 2017



Série

Número 6

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

**Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica do Arquipélago da Madeira - Texto Consolidado ..... 2

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

Acordo de Empresa entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica do Arquipélago da Madeira - Texto Consolidado. .... 3

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E  
ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

---

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

---

**Portarias de Extensão:**

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica do Arquipélago da Madeira - Texto Consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, proceder à emissão de uma portaria de extensão do Acordo de Empresa entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica do Arquipélago da Madeira - Texto Consolidado, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos, se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 6 de 20 de Março de 2017, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A EEM - EMPRESA DE ELETRICIDADE DA MADEIRA, S.A. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SETOR DE PRODUÇÃO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉTRICA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA - TEXTO CONSOLIDADO.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica do Arquipélago da Madeira - Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 6, de 20 de Março de 2017, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

- b) Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

### **Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 20 de março de 2017. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

---

### **Convenções Coletivas de Trabalho:**

**Acordo de Empresa entre a EEM - Empresa de Eletricidade da Madeira, S.A. e o Sindicato dos trabalhadores do Setor de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica do Arquipélago da Madeira - Texto Consolidado.**

## **CLAUSULADO GERAL**

### **CAPITULO I**

Área, Âmbito, Vigência, Denúncia e Revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **(Área e âmbito)**

1 - A presente convenção coletiva de trabalho, designada por AE, obriga, por um lado, a EEM - Empresa de Electricidade da Madeira SA, que se dedica à atividade de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Elétrica, adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **(Vigência e denúncia)**

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

2 - O prazo de vigência das tabelas salariais e das Cláusulas com expressão pecuniária é de doze (12) meses,

podendo, contudo, ser apresentada denúncia decorridos nove (9) meses sobre a data da sua publicação.

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

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **(Revisão)**

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

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **(Definição e audição das ERT)**

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

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

## **CAPITULO II**

### **Quadros do Pessoal, Admissões e Concursos SECÇÃO I**

#### **QUADROS DO PESSOAL**

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **(Pessoal Permanente)**

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

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **(Pessoal em regime especial)**

#### **(CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO)**

1 - A empresa poderá nos termos da legislação aplicável e para além do seu quadro de pessoal permanente, contratar trabalhadores, a título eventual nomeadamente

para a execução de trabalhos de carácter transitório ou extraordinário.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Mapas do pessoal)

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

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

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

## SECÇÃO II

### ADMISSÕES

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Condições gerais de admissão)

São condições de admissão:

- Contar a idade mínima de 16 anos;
- Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pelos regulamentos da empresa, desde que não contrariem o presente AE;
- Possuir carteira profissional, quando obrigatória;

- Possuir as capacidades adequadas ao exercício da função nos termos do Anexo XXIII.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Condições especiais de admissão)

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Restrições à admissão)

1 - É vedada a admissão de trabalhadores na empresa:

- de trabalhadores estrangeiros, sem prévia audição das ERTs;
- de reformados e aposentados.

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Concurso de admissão)

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Documentos a entregar ao trabalhador no ato da admissão)**

No ato da admissão são entregues pela empresa ao trabalhador:

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Readmissão de trabalhadores)**

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

- a) Estarem na situação de desemprego involuntário no momento da sua readmissão;
- b) Terem demonstrado maior competência e/ou experiência profissional, enquanto estiveram ao serviço da empresa;
- c) Estarem inscritos há mais tempo.

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

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

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

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

**SECÇÃO III**

**REGIME DE CONCURSOS INTERNOS**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Preenchimento de vagas)**

O preenchimento de vagas será efetuado nos termos do regulamento de preenchimento de vagas por movimentação interna, que, como Anexo VII, faz parte integrante do presente A.E.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Concurso para preenchimento de vagas)**

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

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

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Espécie de concursos)**

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

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

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Prazo de validade dos concursos)**

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Categorias e classes profissionais)**

Entende-se por:

- 1 - a) Categoria profissional - a designação atribuída a cada trabalhador em resultado das suas funções específicas na empresa e das tarefas a elas inerentes;
- b) Classe profissional - a classificação dos trabalhadores dentro da sua categoria profissional.

2 - Os trabalhadores da EEM são classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes no anexo IV.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Enquadramento profissional)**

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>**(Acesso ou promoção)**

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

**CAPÍTULO III****DIREITOS E DEVERES DAS PARTES**Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Deveres da empresa)**

1 - São deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que possível, condições susceptíveis de aumentar a suas aptidões, promovendo e dinamizando a sua formação nos aspetos inerentes à higiene e segurança no trabalho;
- d) Prestar ao sindicato os esclarecimentos que por este lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;

- e) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitante, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado.
- f) Respeitar em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização de que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;
- g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local do arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;
- h) Não exigir dos trabalhadores a título definitivo tarefas incompatíveis com a função que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou capacidade física, salvo mediante prévio acordo escrito do trabalhador;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respetivo, após autorização escrita do trabalhador;
- j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes sindicais de trabalhadores nem lhes dar tratamento de desfavor;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores as instalações que lhe forem atribuídas por lei de acordo com a sua finalidade;
- m) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- n) Acompanhar e estimular com todo o interesse a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes na empresa;
- o) Contribuir para o aumento da produtividade, tendo em conta as mais elevadas técnicas e a mais conveniente aplicação dos benefícios daquela produtividade, com vista ao interesse nacional;
- p) Garantir assistência jurídica em caso de acidente com terceiros, quando em serviço e previamente autorizado pela administração.

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

- a) O produto das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização;
- b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda, nos casos em que a empresa proceda à respetiva cobrança, os trabalhadores em serviço militar, os que estiverem nas situações de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição;
- c) Aos trabalhadores ao serviço da empresa à data da entrada em vigor deste AE só deixará de lhes ser

- descontada na retribuição o valor da quotização sindical quando aqueles o manifestarem por escrito;
- d) Os trabalhadores não sindicalizados, os que paguem diretamente ao sindicato e os que só posteriormente vierem a ser admitidos devem comunicar à empresa, por escrito, a sua vontade de ser descontada por esta a respetiva quotização sindical.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e diretrizes dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;
- h) Tratar com correcção, quando investidos em função de chefia ou fiscalização, os trabalhadores sob a sua orientação;
- i) Cooperar em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que seja salvaguardada a sua dignidade e lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **(Garantias dos trabalhadores)**

1 - É vedado à empresa:

- a) impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;
- b) exercer pressão sobre os trabalhadores para que estes atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho;
- c) diminuir a retribuição mensal do trabalhador de qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos neste AE ou no estatuto do pessoal;

- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização da Secretaria Regional do Trabalho, depois de obtido o acordo escrito do sindicato e do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos neste AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Restringir o uso de serviços por ela criados;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias;
- j) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais, bem como de outras estruturas de trabalhadores referidas neste AE;
- i) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança.

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

#### DIREITO AO TRABALHO

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **(Princípios gerais)**

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **(Competência da empresa na organização do trabalho)**

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

**SECÇÃO II****DISPOSIÇÕES COMUNS**Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Isenção de horário de trabalho)**

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Marcação do ponto e tolerância)**

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

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

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

**SECÇÃO III****TRABALHO EM REGIME NORMAL**Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Período normal de trabalho)**

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

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

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

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

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

**SECÇÃO IV****TRABALHO EM REGIME DE TURNOS**Cláusula 31.<sup>a</sup>**(Definição e modalidades)**

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

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

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

4 - O regime de turnos apresenta as seguintes modalidades:

- a) regime de três turnos com folgas rotativas - quando a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e do dia de descanso semanal;
- b) regime de dois turnos com folgas rotativas - quando a rotação de horário de trabalho obriga a rotação cíclica do dia de descanso semanal, mas permite um período de repouso diário fixo de, pelo menos, seis horas;
- c) regime de três turnos com folgas fixas - quando a rotação de horário de trabalho em três turnos não afeta o dia de descanso semanal, que é fixo;
- d) regime de dois turnos com folgas fixas quando a rotação de horários em dois turnos não afeta o dia de descanso semanal, que é fixo.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Regime)**

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

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



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

- a) Poderão ser organizados na base de 5 turnos;
- b) Poder-se-ão fixar 2 dias de descanso semanal ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

11 - O trabalhador com mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados em regime de turnos ao serviço da empresa e a quem esta imponha a sua passagem ao horário normal ou à passagem de regime de três a dois turnos, perde o direito ao subsídio de turnos que anteriormente

auferia, continuando no entanto a recebê-lo até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, cessando também o acréscimo por excesso de horário de trabalho nos casos em que ele exista. Esta disposição não se aplica em caso de alteração de horário derivado da aplicação de sanção disciplinar.

Cláusula 32.<sup>a</sup>- A

#### **(Compensação)**

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **(Período normal de trabalho)**

1 - Durante a vigência deste AE, a empresa procurará reorganizar os seus serviços de modo a que a duração do trabalho em regime de turnos possa a vir a ser fixada em trinta e sete horas e meia, tal como o trabalho em regime normal. Enquanto isso não for possível, poderão manter-se, em regime de turnos, horários com duração semanal média superior, não podendo, no entanto, exceder quarenta horas, e dando, nestes casos, direito a uma retribuição especial.

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

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **(Reconversão de trabalhadores sujeitos ao regime de turnos)**

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

2 - Qualquer trabalhador que for dado como inapto por razões médicas, para o regime de turnos, passará

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

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

4 - O trabalhador que passar a regime normal de trabalho por motivo de doença poderá voltar a trabalhar em turnos, desde que o solicite e tenha parecer favorável do médico do trabalho. Se o trabalhador estiver em desacordo com o parecer emitido pelo médico do trabalho poderá recorrer da decisão nos termos do n.º 2 desta cláusula.

## SECÇÃO V

### FOLGAS ROTATIVAS

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Regime e modalidades)

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

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

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

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

- 1.<sup>a</sup> modalidade - trabalho organizado de forma a que o trabalhador preste serviço a um Sábado e a um Domingo em cada quatro semanas;
- 2.<sup>a</sup> modalidade - trabalho organizado de forma a que o trabalhador preste serviço a um Sábado e a um Domingo em cada três semanas;

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

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

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

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

## SECÇÃO VI

### DISPONIBILIDADE

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Noção)

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Condições a observar)

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

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

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

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

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

## SECÇÃO VII

### TRABALHO SUPLEMENTAR

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Noção)

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Condições)

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>- A

#### (Prestação de trabalho suplementar)

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

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Liberdade de prestação de trabalho suplementar)

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

2 - Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar sempre que ocorram circunstâncias que comprometem a regularidade do abastecimento público, ponham em risco equipamento ou matérias-primas ou impeçam o cumprimento de obrigações

assumidas pela Empresa perante os trabalhadores ao seu serviço.

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>- A

#### (Limites)

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

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

- a) Mais de 120 horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho;
- b) Mais de 15 dias de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado.

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>-B

#### (Registo)

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

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

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

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

## SECÇÃO VII-A

### PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIA NORMAL DE TRABALHO

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### (Limites)

1 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho em atividades não diretamente relacionadas

com a exploração do serviço público nunca pode exceder duas horas diárias.

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>-A

**(Descanso compensatório)**

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

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

3 - O descanso compensatório é gozado de acordo com o previsto dos pontos 2 e 3 da cláusula 44.<sup>a</sup>- A.

Cláusula 41.<sup>a</sup>-B

**(Regime)**

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

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

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

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

- a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes da período normal de trabalho;
- b) Uma ceia no valor correspondente a 10% da ajuda de custo diária e, nos casos dos trabalhadores em turnos, uma refeição principal, correspondente a 22,5% da ajuda de custo diária, se o trabalho for prestado entre as 00.00 e as 05.00 horas.

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

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

**SECÇÃO VIII**

**TRABALHO NOTURNO**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Noção e Regime)**

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

2 - Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário, pela especial perigosidade da tarefa a executar, ouvida a Comissão de Segurança, e em todas as situações consignadas na lei desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

**SECÇÃO IX**

**TRABALHO SUPLEMENTAR EM DIA DE DESCANSO SEMANAL E FERIADOS**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Noção)**

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

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

Cláusula 44.<sup>s</sup>

**(Regime)**

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

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup> - A

**(Descanso compensatório)**

1 - Sempre que preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador tem direito a um dia de descanso, exceto se o trabalho resultar em continuidade do

dia anterior e não exceder duas horas em dia de descanso ou feriado.

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

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

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

### SECÇÃO X

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>- B

#### (Trabalho prestado em dia em que é concedido tolerância de ponto)

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

### CAPÍTULO V

#### CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO DE MULHERES

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### (Direito à igualdade)

Às mulheres trabalhadoras são reconhecidos os seguintes direitos:

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>-A

#### (Proteção à maternidade)

1 - A empresa assegura à mulher trabalhadora:

- O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o seu parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;
- Uma licença de 150 dias no período de maternidade, 90 dos quais devem ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto;

- Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.
- Em caso de situações de risco clínico que imponham o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença a seguir ao parto;
- O direito de gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de maternidade;
- Um período de repouso com um mínimo de 14 e um máximo de 30 dias graduado de acordo com a prescrição médica, em caso de aborto ou parto de nado-morto;
- O direito a interromper o trabalho diário, para assistência ao filho, até duas horas, repartidas por dois períodos iguais, cumuláveis no princípio ou no fim do dia de trabalho, durante os seis primeiros meses após a licença de parto, podendo este período alargar-se até 12 meses depois do parto, desde que comprovadamente amamente o filho;
- O direito durante as ausências previstas nas alíneas b), c) e f) ao recebimento da remuneração normal líquida, deduzida do eventual subsídio atribuído pelas instituições oficiais de previdência;
- O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substância nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação e até um ano;
- O não pagamento de qualquer indemnização à empresa, se se despedir sem aviso prévio durante a gravidez e até um ano após o parto.

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

3 - Em caso de morte de nado-vivo, durante o período de licença prevista na alínea b) do n.º 1, o mesmo período é reduzido até 10 dias após o falecimento, com a garantia de um período global de 30 dias de licença após o parto.

4 - Nos casos previstos nas alíneas a) e j) do n.º 1, a empresa tem de atribuir imediatamente às trabalhadoras funções adequadas, sem prejuízo da retribuição que auferiam no posto de trabalho de origem.

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

6 - O exercício do direito de licença por maternidade suspende o gozo de férias podendo os restantes dias de

férias ser gozado após o termo daquela, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Trabalho de menores)**

1 - É válido o contrato celebrado com menor que tenha completado 16 anos de idade, salvo se houver oposição do seu representante legal.

2 - No caso previsto no número anterior o menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho.

3 - É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento.

4 - É proibida a prestação de trabalho noturno a menores de 18 anos, salvo quando por eles solicitado.

5 - Aos menores de 18 anos deverá ser atribuída a retribuição correspondente à função que efetivamente desempenhem.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Trabalhadores - estudantes)**

1 - Aos trabalhadores-estudantes são reconhecidos, nos termos do regulamento do trabalhador-estudante, que, como anexo VIII, faz parte integrante do presente AE, os seguintes direitos:

- a) Dispensa de trabalho nos dias de prestação de provas de exame e tempos de trajeto, quando necessário, sem perda de retribuição;
- b) Requerer, anualmente, até dez dias seguidos ou alternados de dispensa, sem prejuízo da retribuição, para a preparação dos seus exames;
- c) Dispensa de prestação de trabalho em regime de turno, quando por eles solicitado;
- d) Liberdade de escolha da época de férias, de acordo com as obrigações escolares.

2 - Os trabalhadores que pretendam beneficiar dos direitos previstos no número anterior deverão fazer provas da sua condição de estudante e do seu aproveitamento escolar, entendendo-se como tal a passagem de ano.

3 - Os estudantes-trabalhadores que, ao serviço da empresa, completarem os seus cursos serão colocados em lugares compatíveis, desde que haja vaga, tendo prioridade em relação a admissões.

4 - As regalias dispensadas aos trabalhadores nesta cláusula, referem-se aos cursos oficiais com interesse para a

empresa, entendendo-se como tal qualquer curso diretamente ligado à atividade desta.

Cláusula 47.<sup>a</sup>- A

**(Contagem de antiguidade)**

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

2 - O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Cláusula 47.<sup>a</sup>-B

**(Antiguidade dos trabalhadores a tempo parcial)**

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

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

**CAPITULO VI**

**TRANSFERÊNCIAS, SUBSTITUIÇÕES E DESLOCAÇÕES**

**SECÇÃO I**

**TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Noção de local de trabalho)**

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

2 - Quando os trabalhadores desenvolverem a sua atividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos, movimentando-se em zonas geográficas previamente delimitadas, é-lhes atribuída uma área de serviço de acordo com o estabelecido no regulamento do local de trabalho e área de serviço que, como anexo IX, faz parte integrante do A.E.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Regime de transferências)**

1 - É permitido à empresa, por razões de serviço devidamente justificado, transferir o trabalhador com local

de trabalho fixo para outro dentro da mesma localidade, nos termos legais.

2 - A transferência de local de trabalho para fora da localidade onde o trabalhador presta serviço, salvo o caso de transferência compulsiva prevista na cláusula 88.<sup>a</sup> deste AE, só pode ter lugar com prévio consentimento do trabalhador, dado por escrito. No entanto, essa transferência pode efetuar-se se resultar em consequência de transferência individual ou coletiva motivada por mudança ou encerramento do estabelecimento ou alteração profunda do modo de exploração ou necessidade de reconversão do trabalhador, nomeadamente para os efeitos da cláusula 24-A.

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

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

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

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

- a) As despesas de viagem de carro, ao preço estabelecido por quilómetro para o trabalhador e respetivo agregado familiar, entre o anterior e o novo local de trabalho;
- b) A empresa responsabiliza-se pelo transporte das mobílias e possíveis deteriorações causadas pelo transporte destas.

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

8 - Os trabalhadores transferidos de acordo com o n.º 2 terão durante dois anos, prioridade na localidade de onde foram transferidos, desde que elas correspondam a postos de trabalho de igual grupo de qualificação e o trabalhador satisfaça as condições mínimas necessárias ao desempenho da respetiva função.

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

## SECÇÃO II

### SUBSTITUIÇÕES TEMPORÁRIAS

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### (Regime)

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

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

3 - Para os efeitos do número anterior apenas se considera substituição a que tenha duração superior a trinta dias no período de um ano, ainda que para tal efeito de remuneração e do previsto no n.º 4 seja considerado todo o tempo de serviço.

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

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

## SECÇÃO III

### DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### (Noção)

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

### Direitos do trabalhador deslocado

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

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

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

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **(Doenças durante a deslocação)**

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

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

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

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **(Regime das deslocações)**

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

### **CAPITULO VI**

#### **RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **(Conceito da retribuição)**

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **(Remunerações em regime normal)**

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

1 - Remuneração normal mensal - remuneração base com a remuneração por antiguidade;

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

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

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

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

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal:

$$Rq = Rn : 2;$$

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal:

$$Rq = Rn : 2 \times (1 + 0,2875 h);$$

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

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal:

$$Rs = Rn \times 52 : 12;$$

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal:

$$Rs = Rn \times 52 : 12 \times (1 + 0,02875 h.)$$

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

a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal:

$$Rd = Rn \times 12 : 7 \times 52;$$

b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal:

$$Rd = Rn \times 12 : 7 \times 52 \times (1 + 0,02875 h);$$

8 - Remuneração horária (Rh) - o valor da remuneração horária (Rh) é calculado a partir da seguinte fórmula em que Rn representa a remuneração normal, Rs representa o período de duração semanal de trabalho



e h o número de horas semanais para além do período de duração semanal de trabalho:

- a) Regime normal ou de turnos em que o período de trabalho semanal é o normal:  
 $Rh = Rn \times 12: 52 \times Rs;$
- b) Regime de turnos em que o período de trabalho semanal é superior ao normal-  
 $Rh = Rn \times 12: 52 \times Rs \times (1 + 0,2875 h);$

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **(Enquadramento profissional)**

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

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **(Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária)**

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **(Remuneração por trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso ou feriados)**

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

- a) 50% da remuneração normal na primeira hora diurna;
- b) 75% da remuneração normal nas horas ou frações subsequentes quando diurnas e na 1.<sup>a</sup> hora, quando noturna;
- c) 75% da remuneração normal nas horas ou frações subsequentes à primeira, quando noturna.

2 - O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados implica o pagamento, para além da remuneração normal mensal a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do estabelecido na Cláusula 55.<sup>a</sup>, de uma remuneração especial igual à remuneração horária correspondente às horas efetivamente prestadas, acrescidas de 100% ou 125%, consoante o trabalho seja diurno ou noturno.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **(Remuneração por trabalho noturno)**

O trabalho noturno efetivamente prestado será remunerado com base na remuneração horária com inclusão da correção de horário de trabalho, quando for caso disso, acrescida de 25%.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### **(Remuneração especial de Natal)**

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

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

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

Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de férias)**

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

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

3 - No caso da admissão, os trabalhadores têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias gozado.

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

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

Cláusula 62.<sup>a</sup>- A

#### **(Prémio de assiduidade)**

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

Pa - é o prémio de assiduidade;

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

Venc. - é a remuneração-base mensal + 35% das anuidades;

2 - Para este efeito é tido em consideração a definição de faltas constantes da Cláusula 79.<sup>a</sup>.

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

- a) Férias;
- b) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- c) Faltas por luto previstas na alínea e) do n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>.
- d) Faltas justificadas previstas nas alíneas g), b) e h) do n.º 2 da Cláusula 80.<sup>a</sup>.
- e) Faltas justificadas previstas nas alíneas i) e l) do n.º 2 da Cláusula 80.<sup>a</sup>, dentro dos limites acordados;
- f) Ausências ao abrigo da Lei da Greve;
- g) Períodos de descanso ou dispensa em razão da prestação de trabalho, dentro dos limites acordados;
- h) Dispensas especiais e licenças ao abrigo da Cláusula 47.<sup>a</sup> e do Regulamento do Trabalhador Estudante;
- i) Reuniões de trabalhadores na Empresa, dentro dos limites estipulados na Cláusula 116.<sup>a</sup>;
- j) Outras ausências que, nos termos da lei geral, sejam equiparadas a tempo de serviço efetivo.
- l) Dispensas para consultas pré-natais e amamentação ao abrigo da Lei n.º 4/84 "Proteção da Maternidade e da Paternidade."

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

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da Prestação do Trabalho

#### SECÇÃO I

##### DESCANSO SEMANAL

Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### (Noção e regime)

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

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

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

4 - Em regime de turnos rotativos, o período de descanso semanal dos trabalhadores procurará englobar um sábado e um domingo consecutivos ao fim de cada quatro semanas de trabalho.

5 - O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula poderá não ter aplicação imediata nas instalações onde tal, de momento, não seja possível, desde que comprovado perante as estruturas representativas dos trabalhadores, obrigando-se, no entanto, a empresa a curto prazo, a estudar a forma de aplicação integral e uniforme, ainda que escalonada, do preceituado nos referidos números.

#### SECÇÃO II

##### FERIADOS

Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### (Feriados)

1 - São feriados obrigatórios: 1 de Janeiro, Sexta-feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

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

- a) Terça-feira de Carnaval: Este feriado será gozado segundo o regime nos serviços públicos regionais.
- b) O dia do feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.
- c) Os dias considerados feriados para os serviços públicos regionais.

3 - Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado regional.

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### (Garantia de retribuição)

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

#### SECÇÃO III

##### FÉRIAS

Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### (Direito a férias)

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

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro imediato, salvo no ano de admissão, em que se respeita o disposto no n.º 3 da cláusula seguinte.

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Duração das férias)**

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

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

3 - Os trabalhadores, no ano de admissão na empresa, têm direito, após trinta dias de trabalho a gozar 1 dia útil de férias por cada 15 dias de trabalho prestado, no máximo de 23 dias úteis por ano civil.

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

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

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>-A

**(Duração especial de férias)**

1 - O trabalhador que goze a totalidade do período de férias a que tem direito de 1 de janeiro a 31 de maio e/ou, de 1 de outubro a 31 de dezembro, é concedido nesse ano ou no ano imediatamente a seguir, um período complementar de cinco dias úteis, o qual não poderá ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

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

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

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

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Marcação de férias)**

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

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

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

- a) A empresa procederá a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou sindicato.
- b) A empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro;
- c) As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos;
- d) O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho, até 15 de abril de cada ano.

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Encerramento para férias)**

1 - A empresa pode encerrar alguns departamentos para efeitos de férias.

2 - O período de encerramento deve ser acordado entre a empresa e os delegados sindicais afetos aos departamentos em causa e comunicado aos trabalhadores até 31 de março, após autorização da Secretaria Regional do Trabalho.

3 - Neste caso, as férias têm de ser sempre fixadas entre 1 de junho e 30 de setembro.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Cumulação de férias)**

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

2 - Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 - Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendem gozá-las no continente, arquipélago dos Açores e/ou estrangeiro com familiares, desde que dêem conhecimento à empresa dessa sua pretensão.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **(Alteração da marcação do período de férias)**

1 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o início seja temporariamente impedido por facto que lhe não possa ser imputado.

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **(Doença no período de férias)**

1 - No caso de doença clinicamente comprovada e ocorrida durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas, podendo os restantes dias do período marcado, se os houver, ser gozados após o restabelecimento, se o trabalhador o desejar. Os dias correspondentes à interrupção serão gozados de acordo com a nova marcação.

2 - Quando se verificar a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontra.

3 - O trabalhador que se recuse a ser observado pelos serviços médicos da empresa ou por médico por esta designado perde o direito conferido no n.º 1 desta cláusula.

4 - Se, estando as férias fixadas, o trabalhador adoecer antes do seu início ou durante as mesmas, mantendo-se doente até 31 de dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte, durante o 1.º trimestre.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **(Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

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

verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 - Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o montante da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **(Efeitos de cessação do contrato de trabalho)**

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

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

3 - O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta se sempre para efeito da antiguidade.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **(Exercício de outra atividade durante as férias)**

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **(Violação do direito a férias)**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos nesta Convenção, pagará ao trabalhador a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar, devendo o trabalhador gozar obrigatoriamente no primeiro

trimestre do ano civil subsequente o período de férias em falta.

#### SECÇÃO IV

##### LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

Cláusula 77.<sup>a</sup>

###### (Regime)

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

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

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

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

#### SECÇÃO V

##### SUSPENSÃO DE PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO

Cláusula 78.<sup>a</sup>

###### (Regime)

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

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

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

4 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço sob pena de cessação do contrato.

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

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

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

#### SECÇÃO VI

##### FALTAS

Cláusula 79.<sup>a</sup>

###### (Noção)

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

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

###### (TIPO DE FALTAS)

1 - As faltas podem ser justificadas ou não justificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código de Trabalho e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código de Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)**

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

2 - Quando imprevista a necessidade referida no número anterior, deve ser comunicada à empresa logo que possível.

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

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

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **(Efeitos das faltas justificadas)**

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

2 - Determinam perda de retribuição, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na alínea o) do n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>, para além do crédito concedido na cláusula 119.<sup>a</sup>;
- b) Dadas ao abrigo da alínea m) do n.º 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>.
- c) Dadas por motivo de doença;
- d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o acidentado esteja abrangido pelo seguro;
- e) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas b) e c) do n.º 2 da Cláusula 80.<sup>a</sup>, que excedam na sua totalidade 15 dias por ano;
- f) O limite previsto na alínea anterior poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias por ano, desde que se verifiquem razões ponderosas e mediante decisão do Conselho de Administração;
- g) Para além dos períodos indicados nas alíneas precedentes aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **(Efeitos das faltas não justificadas)**

1 - As faltas não justificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3 - Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **(Efeitos das faltas no direito a férias)**

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

## CAPITULO IX

### Disciplina

### SECÇÃO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **(Conceito de infração)**

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

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **(Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar)**

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

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

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

4 - Para efeitos do n.º 3, o procedimento disciplinar considera-se iniciado com a entrega da participação, com a elaboração do auto de notícia ou com a instauração de processo de inquérito.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **(Agentes da secção disciplinar)**

1 - A empresa é a detentora do poder disciplinar.

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

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

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

### **SECÇÃO II**

#### **SANÇÕES DISCIPLINARES**

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **(Sanção e sua aplicação)**

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

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;
- d) Transferência compulsiva;
- e) Despedimento com justa causa.

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

3 - As sanções aplicadas não poderão provocar alteração da categoria profissional, diminuição de vencimento ou afastamento do local onde o trabalhador exerça a sua

atividade, exceto, quando a este último, no caso de transferência compulsiva.

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

5 - A suspensão da prestação de trabalho, previsto na alínea c) do n.º 1, não pode exceder doze dias por cada infração nem o total de trinta dias em cada ano civil.

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

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

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

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

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

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

11 - A repreensão simples em que ser feita na presença de um delegado sindical, de preferência da profissão, a menos que o trabalhador dela prescindir.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **(Medida cautelar de suspensão)**

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

2 - A suspensão preventiva somente é permitida quando, atentas a natureza e as características da infração, se mostrar manifestamente inconveniente a presença do trabalhador.

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

### SECÇÃO III

#### PROCESSO DISCIPLINAR

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

2 - O trabalhador tem direito, nos termos estabelecidos no regulamento disciplinar anexo a este AE:

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

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Execução da sanção)

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

##### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Revisão)

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

### SECÇÃO IV

#### SANÇÕES ABUSIVAS

##### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Exercer funções de dirigente sindical, delegado sindical, bem como de representantes sindicais nas Seguranças Sociais, ou em outras instituições, como o INATEL, e participar em grupos de trabalho sindicais e em geral em organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras, excluindo as organizações políticas ou partidárias;
- b) Ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício daquelas funções há menos de cinco anos, contados

respetivamente desde a data em que cessou o desempenho ou a data da apresentação da candidatura;

- a) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- b) Recusar-se, nos termos deste AE, a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Ter prestado declarações ou testemunho sobre a empresa, nomeadamente no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

### CAPITULO X

#### Cessação do Contrato de Trabalho

##### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Causas de extinção do contrato individual de trabalho)

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

- Mútuo acordo das partes;
- Caducidade;
- Despedimento com justa causa promovido pela empresa;
- Rescisão do trabalhador.

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

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

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

##### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Mútuo acordo das partes)

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

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

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

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



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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **(Caducidade)**

1 - O contrato de trabalho caduca nos casos seguintes:

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

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **(Despedimentos com justa causa promovidos pela empresa)**

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses sérios da empresa;
- i) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencendo aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **(Efeitos da inexistência de justa causa)**

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

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **(Rescisão por iniciativa do trabalhador)**

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais ou deveres familiares incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene, segurança e disciplina no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade, quer por parte da empresa quer dos seus superiores hierárquicos, depois de terem sido avisados por escrito e não terem tomado atitude adequada.

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

## **CAPÍTULO XI**

### **Formação Profissional**

#### **Cláusula 101.ª**

##### **(Princípios gerais)**

1 - A empresa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores.

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

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

4 - Quando o trabalhador adquira nova categoria profissional ou grau académico por aprovação em cursos de formação profissional ou escolar com interesse para a empresa, esta compromete-se a rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova situação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respetivos concursos, em igualdade de circunstâncias.

#### **Cláusula 102.ª**

##### **(Deveres da Empresa)**

1 - Para cumprimento do disposto no n.º 1 da cláusula 101.ª a Empresa deve:

- a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como a melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a assistência às aulas e a preparação para exames.
- b) Promover acções de reconversão e reciclagem;
- c) Permitir a frequência de quaisquer cursos profissionais com interesse para a Empresa.

2 - A Empresa pode, para efeitos de promoção, exigir aproveitamento em cursos de formação.

3 - A empresa obriga-se a passar certificado de frequência e aproveitamento dos cursos internos.

4 - A Empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considere do seu interesse, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

5 - Quando o trabalhador tiver de ser deslocado do seu posto de trabalho habitual para centro de formação, a fim de frequentar qualquer curso, ficará abrangido pelas disposições deste A.E. e do E.U.P. no que respeita a deslocações.

#### **Cláusula 103.ª**

##### **(Responsabilidade dos trabalhadores)**

Os trabalhadores devem:

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

## **CAPÍTULO XII**

### **Higiene e Segurança no Trabalho**

#### **Cláusula 104.ª**

##### **(Princípios gerais)**

1 - A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e o Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, que, como Anexo, X faz parte integrante do presente AE.

2 - A higiene e segurança no trabalho na empresa é regulada pelo respetivo regulamento e pelas normas resultantes da sua aplicação, sem prejuízo da legislação que vier a vigorar.

#### **Cláusula 105.ª**

##### **(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)**

1 - A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulam a matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 - A empresa manterá às vítimas de acidente de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias legais.

3 - A presente matéria está regulamentada no Capítulo VII - Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho, fazendo parte integrante deste AE.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**(Trabalho em condições especiais)**

**(Anulada)**

**CAPÍTULO XIII**

**Medicina no Trabalho**

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

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

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

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**(Organização)**

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

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

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**(Composição)**

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

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

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**(Exames Médicos)**

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

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

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

4 - Quando dos exames médicos referidos nos n.ºs 1 e 2 resultar uma proposta para mudança de função, de local de trabalho ou de regime de trabalho que não obtenha o acordo

do trabalhador em causa, o órgão responsável pelos serviços médicos promoverá novo exame a efetuar por uma junta médica de que fará parte um médico contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar, e a expensas da empresa se lhe assistir razão.

**CAPITULO XIV**

**Do Exercício da Atividade Sindical na Empresa**

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**(Exercício do Direito Sindical)**

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

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**(Comunicação a empresa)**

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

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

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**(Proibição de transferência)**

1 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

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

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**(Proteção aos representantes sindicais)**

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

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

3 - O despedimento de que, nos termos dos números anteriores, se não prove causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento e uma

indenização correspondente ao dobro da prevista no n.º 3 da cláusula 98.<sup>a</sup>, nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**(Informação sindical)**

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

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**(Reuniões dos trabalhadores na empresa)**

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

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

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais do que um sindicato.

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

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

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**(Reuniões da comissão intersindical com a empresa)**

1 - A comissão intersindical reúne com a empresa sempre que uma ou outra das partes julgar conveniente, enviando à outra, com a antecedência de um dia, a agenda da reunião.

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

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

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**(Cedência de instalações)**

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

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

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**(Crédito de horas)**

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

$$120(6 + \frac{N}{500}) \text{ h}$$

200 em que:

N - representa o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 - Cada membro da Direção das associações sindicais tem direito a um crédito de 500 horas anuais. Desta forma, o referido crédito será progressivamente acrescido nos seguintes moldes:

- Ano 2010 - Crédito de 625 horas;
- Ano 2011 - Crédito de 750 horas;
- Ano 2012 - Crédito de 875 horas;
- Ano 2013 - Crédito de 1000 horas;

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

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

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

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

## **CAPÍTULO XV**

### **Comissão Paritária**

Cláusula 120.<sup>a</sup>

#### **(Competência)**

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

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

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

Cláusula 120.<sup>a</sup>- A

#### **(Constituição)**

1 - A comissão paritária é constituída por 4 elementos, 2 em representação de cada uma das partes outorgantes.

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

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

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

Cláusula 120.<sup>a</sup>- B

#### **(Funcionamento)**

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

- a) Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á à outra parte, com a antecedência mínima de 15 dias e com indicação do dia, hora, local e agenda dos assuntos a tratar;
- b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e outra das partes;
- c) Cada uma das partes dispõe de um voto;

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

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

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

## **CAPÍTULO XVI**

### **Direitos e Regalias Complementares**

Cláusula 121.<sup>a</sup>

#### **(Segurança Social)**

1 - A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social nos termos previstos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

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

3 - São garantidos aos trabalhadores pertencentes aos quadros de pessoal da antiga CAAHM todos os direitos resultantes da antiguidade da inscrição na Caixa Geral de Aposentações ou na Segurança Social e dos esquemas complementares de que eram beneficiários à data da criação da EEM, EP devendo a empresa promover a harmonização dos regimes de previdência social, com salvaguarda dos direitos e regalias adquiridas.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

#### **(Fornecimento de energia aos trabalhadores)**

1 - Todos os trabalhadores beneficiam de um tarifário de energia elétrica a preços reduzidos nos termos fixados no regulamento incluído no Anexo XVIII, respeitando os princípios definidos nesta Cláusula.

2 - Os trabalhadores beneficiarão do fornecimento de energia elétrica a preços reduzidos apenas no local de residência, independentemente da sua localização.

3 - Estas disposições são extensivas aos reformados e pensionistas.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de alimentação)**

1 - Aos trabalhadores que não utilizam ou não tenham um serviço de refeições posto à sua disposição pela Empresa e que compareçam ao serviço nos dois períodos normais de trabalho diário, será concedido um subsídio,

cujos valores por dia para refeição constará do anexo VI deste AE.

2 - Os trabalhadores a tempo parcial terão direito a um subsídio de alimentação de montante proporcional ao período de trabalho efetivamente prestado, desde que superior a metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**(Isolamento)**

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

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

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

1.º Escalão - 0,044 X Rm = 35,07 €.

2.º Escalão - 0,053 X Rm = 42,24 €.

3.º Escalão - 0,069 X Rm = 54,99 €.

**Complemento Horário Especial Contínuo**

**(LOJA DO CIDADÃO)**

Valor diário - **8,73 €**

**CAPITULO XVII**

**Previdência, Obras e Regalias Sociais**

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**(Bases de regulamentação)**

1 - Os trabalhadores têm direito à reforma, nos termos da lei geral.

2 - A idade mínima com que os trabalhadores podem passar à situação de reforma, é fixada pela Previdência (ou Segurança Social).

3 - A permanência do trabalhador ao serviço cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer às Instituições Oficiais de Previdência a pensão de reforma por velhice, mas a data de 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.

4 - A permanência ao serviço é, porém, permitida para além da data referida no número anterior, se o trabalhador, ao atingir essa idade, não estiver ainda, 30 anos de antiguidade, mas neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 1.º 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.

5 - Os trabalhadores em situação de reforma podem usufruir do serviço de cantinas e refeitórios da Empresa.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**(Complemento à pensão de sobrevivência)**

(Anulada)

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**(Acidente de trabalho)**

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

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**(Complemento do seguro por acidente de trabalho)**

1 - A EEM responsabiliza-se por todos os acidentes de trabalho dos seus trabalhadores, em serviço e suas consequências.

2 - Durante o período de ausência de qualquer trabalhador, ocasionada por acidente de trabalho, seja qual for a sua duração, é-lhe garantida uma remuneração total.

3 - Em qualquer caso, os trabalhadores que sofrerem acidentes de trabalho, ou contraírem doenças profissionais, não podem ser privados dos seus direitos e regalias.

4 - Os trabalhadores acidentados ou portadores de doenças profissionais, poderão ser reconvertidos para outras funções nas condições seguintes:

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

Cláusula 130.<sup>a</sup>

**(Complemento de subsídio de doença)**

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

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

Cláusula 131.<sup>a</sup>**(Extensão, aos filhos dos trabalhadores falecidos, do complemento de Abono de família)**

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

Cláusula 132.<sup>a</sup>**(Bonificação mensal por excesso de horário de trabalho - 40 horas semanais)**

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

$$\text{Reh} = (0,02875 \times \text{EH}) \times (\text{Rb} + \text{Ra})$$

em que:

Reh - Remuneração por excesso de horário;

Rb - Remuneração base;

Ra - Remuneração por antiguidade;

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

**CAPITULO XVIII****Disposições Finais**Cláusula 133.<sup>a</sup>**(Direitos adquiridos)**

1 - As condições de trabalho fixadas no presente AE são globalmente mais favoráveis do que as contidas em instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente em vigor, princípio que a empresa se compromete a manter no estatuto do pessoal. Da aplicação integral do presente AE e do que vier a ser acordado no estatuto do pessoal não poderá resultar diminuição de retribuição de qualquer trabalhador.

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

Cláusula 134.<sup>a</sup>**(Revogação dos regulamentos internos)**

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

Cláusula 135.<sup>a</sup>**(Regulamentos emergentes do AE)**

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

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

Cláusula 136.<sup>a</sup>**(Cláusulas em vigor)**

As restantes cláusulas do A.E. publicadas no J.O.R.A.M. de 14 de Maio de 1981, 3.º Suplemento II Série n.º 14, no J.O.R.A.M. de 3 de Outubro de 1983, III Série, n.º 18 e no J.O.R.A.M. de 16 de Setembro de 1985, III Série n.º 18, mantêm-se em vigor.

**ANEXO I****DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO****CAPITULO I****Disposições Gerais**

## Artigo 1.º

**(Princípio geral)**

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

## Artigo 2.º

**(Período de deslocações)**

1 - O período da deslocação conta-se desde o dia e hora de início da deslocação até ao dia e hora do termo da mesma.

2 - Entende-se por início da deslocação o momento em que o trabalhador tenha de abandonar o local onde se desloca.

3 - Por termo de deslocação entende-se o momento da chegada do trabalhador ao local a que regressa.

## Artigo 3.º

**(Tempo de trajeto)**

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

## CAPITULO II

### Tipos de Deslocações e Direitos dos Trabalhadores Deslocados

#### Artigo 4.º

##### (Tipo de deslocação)

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

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

#### Artigo 5.º

##### (Pequenas deslocações)

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

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

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

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

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

- a) ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- b) ao pagamento das despesas de alojamento no caso referido no n.º 2 de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) ao pagamento calculado como se fosse trabalho extraordinário diurno no tempo de trajeto na parte que exceda o período-normal de trabalho.

#### Artigo 6.º

##### (Grandes deslocações no continente e ilhas adjacentes)

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

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

- a) ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- b) a uma viagem de ida e volta à sua residência, normalmente no período de descanso semanal e sem prejuízo de serviço, sendo os encargos por conta da empresa. Obviamente que nestes dias não usufruirão ajudas de custo.

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

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

#### Artigo 7.º

##### (Deslocações com carácter imprevisto)

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

## CAPITULO III

### Despesas de Deslocações

#### Artigo 8.º

##### (Noção)

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

#### Artigo 9.º

##### (Compensação)

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

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



## CAPÍTULO IV

### Ajudas de Custo

#### Artigo 10.º

##### (Noção)

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

#### Artigo 11.º

##### (Compensação)

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

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

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

2 - As ajudas de custo a aplicar nas deslocações referidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 serão divididas nas seguintes rubricas:

- a) Diária completa;
- b) Dormida com pequeno-almoço;
- c) Refeição principal;
- d) Jantar com dormida e pequeno-almoço;
- e) Pequeno-almoço.

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

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

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

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

#### Artigo 12.º

##### (Restituições)

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

2 - Não haverá lugar a qualquer pagamento de ajudas de custo nos dias correspondentes a faltas não justificadas, nem nos dias de descanso ou períodos de

descanso imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias dessa falta.

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

## ANEXO II

### REGULAMENTO DISCIPLINAR

#### CAPÍTULO I

##### Sanções Disciplinares

#### Artigo 1.º

##### (Exemplificação da medida das sanções)

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

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

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

- a) abandono do serviço de que resultem prejuízos ligeiros;
- b) faltas graves de correção para com os trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- c) quebra de sigilo profissional de quem resultem prejuízos elevados;
- d) embriaguez durante o serviço.

#### Artigo 2.º

##### (Circunstâncias atenuantes)

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

- a) confissão espontânea;
- b) o bom comportamento anterior;
- c) o arrependimento.

## Artigo 3.º

**(Circunstâncias)**

1 - São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

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

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

3 - Há acumulação de infrações quando o agente comete mais de uma infração na mesma ocasião.

**CAPÍTULO II****Fases Processuais****SECÇÃO I****DISPOSIÇÕES GERAIS**

## Artigo 4.º

**(Natureza do processo disciplinar)**

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

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

## Artigo 5.º

**(Apensação de processos)**

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

## Artigo 6.º

**(Validade dos atos, processuais)**

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

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

## Artigo 7.º

**(Registo dos atos no processo)**

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

## Artigo 8.º

**(Documentos)**

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

## Artigo 9.º

**(Seguimento do processo)**

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

## Artigo 10.º

**(Instrução do processo disciplinar)**

1 - A entidade que mandar instaurar processo disciplinar nomeará um instrutor.

2 - A nomeação do instrutor será comunicada por escrito ao trabalhador.

3 - O instrutor nomeará escrivão de sua confiança e pode requerer a nomeação de assessores jurídicos ou técnicos sempre que a complexidade da matéria a investigar o justifique.

**SECÇÃO II****INSTRUÇÃO**

## Artigo 11.º

**(Autuação)**

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

## Artigo 12.º

**(Diligências Instrutórias)**

1 - O instrutor procederá à investigação começando por ouvir o participante e as testemunhas por este indicadas e outras que julgue necessários, procedendo a exame e demais diligências que possam esclarecer a verdade.

2 - O instrutor ouvirá sempre o arguido. Ouvi-lo-á ainda tantas vezes quantas as necessárias até se ultimar a instrução.

3 - O participante e o arguido não podem recusar-se a estar presentes nos casos em que o instrutor considere de interesse a sua presença.

## Artigo 13.º

**(Testemunhas)**

1 - Durante a instrução não há limite ao número de testemunhas.

2 - São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante e o arguido.

3 - Não podem depor como testemunhas as pessoas consideradas inábeis nos termos dos art.ºs 617.º e 618.º do Código do Processo Civil e as referidas nos art.ºs 216.º e 217.º do Código do Processo Penal.

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

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

## Artigo 14.º

**(Depoimento de declarações)**

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

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

**SECÇÃO III****ACUSAÇÃO**

## Artigo 15.º

**(Despacho de acusação ou arquivamento)**

1 - Quando da instrução resultarem indícios suficientes da existência de qualquer infração disciplinar, o instrutor fará juntar aos autos extrato do curriculum vitae do arguido e lavrará despacho de acusação (nota de culpa), que deverá ser deduzido por artigos e deverá conter;

- a) a identidade do arguido;
- b) a exposição do facto ou factos imputados, tanto quanto possível localizados no tempo e lugar em que ocorreram e acompanhados de todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do arguido.
- c) o trabalhador dispõe de dez (10) dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

## Artigo 16.º

**(Notificação do despacho de acusação)**

1 - O arguido será notificado pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção do despacho de acusação, facultando-se-lhe, num e noutro caso, a respetiva cópia e indicando-lhe o prazo para apresentação da defesa.

2 - A notificação, quando feita pelo correio, será sob registo com aviso de receção e dirigida para a residência do arguido.

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

4 - A falta de resposta, depois de realizadas as formalidades descritas anteriormente e dentro do prazo

marcado para a apresentação da defesa, vale como efetiva audiência do arguido.

#### SECÇÃO IV

##### DEFESA

###### Artigo 17.º

###### (Prazo para a defesa)

O prazo para deduzir a defesa, fixado ao arguido nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 15.º é perentório e só em caso de justo impedimento poderá ser excedido, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido de demissão extemporânea da defesa.

###### Artigo 18.º

###### (Exame do processo)

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

###### Artigo 19.º

###### (Defesa)

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

2 - Não serão inquiridas mais de três testemunhas por cada facto.

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

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

###### Artigo 20.º

###### (Diligências complementares)

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

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

#### SECÇÃO V

##### RELATÓRIO DO INSTRUTOR E DECISÃO

###### Artigo 21.º

###### (Relatório do instrutor)

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

2 - A entidade referida no número anterior remeterá cópia do relatório final do sindicato representativo do trabalhador.

###### Artigo 22.º

###### (Decisão e sua execução)

1 - Junto aos autos o relatório referido no artigo anterior, o instrutor fará o processo concluso e remetê-lo-á à entidade com competência para proferir a decisão, a qual dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

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

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

#### SECÇÃO VI

##### NULIDADE

###### Artigo 23.º

###### (Efeitos)

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

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

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

## SECÇÃO VII

### REVISÃO

#### Artigo 24.º

#### (Procedimento)

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

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

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

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

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

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

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

8 - A procedência da revisão terá os seguintes efeitos:

- a) cancelamento no cadastro individual da sanção revista e registo da nova sanção atenuada, quando haja;
- b) restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo da revisão.

## ANEXO III

### ENQUADRAMENTO E CARREIRAS PROFISSIONAIS

#### PREÂMBULO

#### Enquadramento e carreiras profissionais Bases gerais do enquadramento profissional

Para efeitos do presente AE, considera-se:

#### 1 - POSTO DE TRABALHO

Conjunto de operações físicas e mentais tendentes à concretização de objetivo predeterminado, a que

corresponde requisitos, responsabilidades e condições operatórias específicas, cometido a um trabalhador numa unidade organizativa.

#### 2 - UNIDADE ORGANIZATIVA

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

#### 3 - FUNÇÃO

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

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

#### 4 - NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

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

#### 5 - GRUPO DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

Conjunto de funções com exigências escolares e ou profissionais semelhantes.

#### 6 - PERFIL DE ENQUADRAMENTO

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

#### 7 - LINHA DE CARREIRA

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

#### 8 - CHEFIA HIERÁRQUICA

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

- Organização, planeamento, programação e controlo das atividades;
- Lançamento, suspensão ou alteração de ações;
- Alteração dos meios ou métodos e afetação de meios de execução;
- Orientação técnica e de segurança;
- Seleção e promoção de trabalhadores;

- Gestão administrativa; nomeadamente no que se reporta a férias, ausências ao serviço e disciplinar
- Orientação de trabalhadores de outros departamentos ou grupos, normalmente envolvidos na execução de esquemas preestabelecidos por chefia de nível hierárquico superior.

### 8.1 - CHEFIAS HIERÁRQUICAS SUPERIORES

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

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

## 9 - CHEFIA FUNCIONAL

(Noção e âmbito)

9.1 - Considera-se chefia funcional a orientação sobre uma pequena equipa, com um mínimo de dois trabalhadores, pelo menos um dos quais do mesmo grupo de qualificação ou do grupo de qualificação imediatamente inferior ao trabalhador a quem é atribuída a chefia, quando tal não resulte das atribuições constantes do perfil de enquadramento.

9.2 - A chefia funcional envolve a distribuição, coordenação, segurança e controlo de ação da equipa, a transmissão de conhecimentos e de modos operatórios, tendo em vista um objetivo bem definido e implicando participação na execução efetiva dos trabalhos.

9.3 - A chefia funcional pode ser exercida sobre equipas com carácter temporário (dois anos consecutivos no máximo) ou definitivo, definido na data da sua constituição.

9.4 - A atribuição da chefia funcional faz-se por escolha, com base na aptidão e análise curricular, de entre os trabalhadores da unidade organizativa.

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

9.6 - Para efeitos do disposto no n.º 1, considera-se equivalentes os grupos de qualificação 6B e 5A.

## 10 - REGIME

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

## 11 - COMPENSAÇÃO

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

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

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

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

- a) 10 anos seguidos ou 15 interpolados;
- b) 15 anos seguidos ou 8 interpolados, se a cessação da atribuição da chefia for iniciativa da Empresa.

## 12 - COMISSÕES DE SERVIÇO

### 12.1 - Âmbito

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

## 13 - REGIME

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

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

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

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

- a) Por movimentação interna por concurso, desde que decorrido o prazo de 1 ano após a nomeação;
- b) Por nomeação para outro posto de trabalho;
- c) Na sequência de procedimento disciplinar, desde que a sanção aplicada seja uma das previstas nas alíneas c) ou d) do n.º 1 cláusula 88.ª;
- d) De acordo entre a Empresa e o trabalhador.

13.5 - As comissões de serviço caducam:

- a) Com a extinção do posto de trabalho;
- b) Por impedimento prolongado superior a 6 meses;
- c) Com a suspensão da relação de trabalho por licença sem retribuição de duração superior a 6 meses;
- d) Por dispensa para cooperação externa.

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

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

#### 14 - COMPENSAÇÃO

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

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

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

#### 15 - VAGAS

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

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

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

##### 15.1 - Contagem de tempo

A contagem de tempo em cada grau é referida a 30 de junho de cada ano, sendo considerado um ano completo quando a admissão ou mudança de situação tenha tido lugar até 1 de janeiro desse ano.

As atribuições dos vários graus de cada grupo de qualificação de trabalho serão efetivas a partir de 1 de julho de cada ano.

##### 15.2 - Substituição temporária

- a) Tal como previsto na cláusula 50.<sup>a</sup> deste AE não será aplicada a figura de substituição temporária em nenhum trabalhador de qualquer grau que substitua outro trabalhador do mesmo grupo de trabalho exceto se ao trabalhador substituído corresponder o grau F ou de chefia funcional, apenas podendo nestes casos o

trabalhador substituído ter o grau O ou, caso não haja nenhum com esse grau, o grau 1.

- b) Os chefes das centrais poderão, eventualmente, substituir o operador de quadro em caso de impedimento do mesmo não podendo no entanto esta substituição ir além de trinta dias úteis por ano, tendo por este motivo direito às remunerações emergentes do trabalho por turnos.

##### 15.3 - Experiência anterior

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

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

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

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

### ANEXO III

#### Enquadramento e Carreiras Profissionais

#### CAPÍTULO I

#### Bases gerais do enquadramento profissional

#### SECÇÃO I

#### Artigo 1.º

#### FUNDAMENTOS

#### (Objeto)

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

2 - Ficam excluídas do enquadramento as funções de Assessor do Conselho de Administração, Consultor do Conselho de Administração, Diretor Geral Coordenador,

Diretor e Diretor-adjunto, às quais é atribuída remuneração de exercício.

#### **Assessor do Conselho de Administração**

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

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

#### **Consultor do Conselho de Administração**

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

- a) Possuam, no mínimo, quinze anos de experiência profissional adequada obtida na Empresa ou no exterior, no desempenho de funções específicas, num ou mais domínios profissionais e a quem o Conselho de Administração reconheça competência para o cargo;
  - b) Tenham exercido, no mínimo, durante dez anos, cargo de chefia superior (Diretor ou Chefe de Serviços), e a quem o Conselho de Administração reconheça competência para o desempenho do cargo.
- Aos Consultores do Conselho de Administração é atribuída, no mínimo, a remuneração correspondente à BR 32.

#### **Artigo 2.º**

##### **(Princípios Gerais)**

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

**Nível 1** - Quadros superiores;

**Nível 2** - Quadros médios

**Nível 3** - Chefias hierárquicas intermédias;

**Nível 4** - Profissionais altamente qualificados;

**Nível 5** - Profissionais qualificados;

**Nível 6** - Profissionais especializados.

2 - Os níveis de Qualificação de trabalho integram diversos Graus de evolução.

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

4 - Aos seis Níveis de Qualificação correspondem a vinte e nove (29) Bases de Remuneração (BR12 à BR40).

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

6 - A evolução dentro de cada nível de Qualificação, processa-se com o tempo de permanência indicado no plano de carreiras que se anexa.

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

## **SECÇÃO II**

### **Estrutura dos Níveis**

#### **Artigo 3.º**

##### **(Caraterização)**

1 - O Nível 6 em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho especializado, tem dez graus - Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V e Grau X (BR 12 a 21).

2 - O Nível 5 em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência de nove anos, no mínimo de escolaridade, tem onze Graus - Grau 4 a Grau 0, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V, Grau X e Grau W (BR 14 a 24).

3 - O Nível 4 em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de onze anos, no mínimo, de escolaridade, tem dez Graus - Grau 4 a Grau 0; Grau F; Grau T; Grau U; Grau V e Grau X (BR 18 a 27).

4 - O Nível 3 em que são enquadradas as funções de chefia hierárquica intermédia tem os grupos de qualificação 3C (Br 19 a 24), 3D (Br 21 a 26) e 3F (Br 25 a 30), cada um deles com 6 graus, grau F, T, U, V, X e W, implicando a atribuição destes grupos de qualificação a chefia de uma unidade organizativa, que como condição necessária e suficiente, integra, pelo menos, um trabalhador do grupo de qualificação que os caracteriza:

- a) O grupo de qualificação 3C caracteriza-se pela chefia de, pelo menos um trabalhador do nível 6.
- b) O grupo de qualificação 3D caracteriza-se pela chefia de, pelo menos um trabalhador do nível 5 ou 3C.
- c) O grupo de qualificação 3F caracteriza-se pela chefia de, pelo menos um trabalhador do nível 4 ou grupo de qualificação 3D

5 - O Nível 2, em que são enquadradas as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior através da experiência obtida na Empresa no desempenho de funções similares, afins ou adequadas, nos Níveis 4 e 3, ou da chefia hierárquica superior, tem os grupos de qualificação 2A e 2B.

- a) O grupo de qualificação 2 A tem nove graus - grau 2 a grau 0, grau F, grau T, U, V, X e W (Br 23 a 31);



- b) O grupo de qualificação 2B tem onze Graus - Grau 4 a Grau O, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V, Grau X e Grau W (BR 23 a 33).

6 - O Nível 1, em que são enquadradas as funções de quadros superiores com exigência de bacharelato e licenciatura, tem as seguintes categorias:

- a) Bacharel I - tem oito Graus - Grau 1, Grau O, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V, Grau X e Grau W (BR 24 a BR 31);
- b) Bacharel II - tem oito Graus - Grau 1, Grau O, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V, Grau X e Grau W (BR 29 a BR 36);
- c) Licenciado I - tem nove Graus - Grau 2, Grau 1, Grau O, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V, Grau X e Grau W (BR 25 a BR 33);
- d) Licenciado II - tem oito Graus - Grau 1, Grau O, Grau F, Grau T, Grau U, Grau V, Grau X, Grau W (BR 31 a BR 38);
- e) Especialista / Generalista - tem seis Graus - Grau F, Grau T, Grau U, Grau V, Grau X, Grau W (BR 35 a BR 40), sendo que a progressão para os graus X e W processa-se através de ato de gestão.

#### Artigo 4.º

##### **(Atribuição de base de remuneração em função da idade)**

Os trabalhadores menores de 22 anos são remunerados:

- a) Se no exercício de funções do grupo de qualificação 7A, pelas bases de remuneração 06, 05, 04, 03, 02 ou 01 durante o ano em que completem 21, 20, 19, 18, 17 e 16 anos de idade respetivamente;
- b) Se no exercício de funções do grupo de qualificação 7B pelas bases de remuneração 07, 06, 05, 04, 03 ou 02 durante o ano civil em que completem 21, 20, 19, 18, 17 e 16 anos de idade respetivamente.
- c) Se no exercício de funções dos Grupos de Qualificação 6A e 6B pelas Bases de Remuneração 10 e 11, respetivamente, até ao ano civil, em que completem 20 anos de idade.

#### Artigo 5.º

##### **(Atribuição do Grau de Evolução em função da escolaridade)**

Independentemente da idade, aos trabalhadores enquadrados:

- a) No Grupo de Qualificação 7B é atribuído o Grau 3, se possuírem 6 anos de escolaridade (ciclo preparatório);
- b) No Grupo de Qualificação 6B, é atribuído o Grau 3, se possuírem 9 anos de escolaridade (curso geral);
- c) No Grupo de Qualificação 5B é atribuído:

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

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

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

#### Artigo 6.º

##### **(Atribuição de Base de Remuneração em início de carreira)**

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

- a) Até ao mês de Junho do mesmo ano, se o evento ocorrer no 1.º semestre;
- b) Até ao mês de Junho do ano seguinte, podendo este tempo ser diminuído por informação da hierarquia, se o evento ocorrer no 2.º semestre.

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

### SECÇÃO III

#### **Evolução no Grupo de Qualificação**

#### Artigo 7.º

##### **(Princípio Geral)**

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

##### **a) - Grupo de Qualificação 7A**

- acesso ao Grau 3 com um ano de permanência no Grau anterior;

- acesso do Grau 3 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior e Grau V, com 4 anos no Grau U;

##### **b) - Grupo de Qualificação 7B**

- acesso ao Grau 3 com 1 ano de permanência no Grau anterior;

- acesso do Grau 3 ao Grau U com 2 anos de permanência no Grau anterior e Grau V, com 4 anos no Grau U;

##### **c) - Grupo de Qualificação 6A:**

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

##### **d) - Grupo de Qualificação 6B:**

- acesso do Grau 5 até o Grau U com 2 anos de permanência no Grau anterior e Grau V, com 4 anos no Grau U;

**e) - Grupo de Qualificação 5-A**

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

**f) - Grupo de Qualificação 5B**

- acesso do Grau 5 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior, e Grau V, com 4 anos no Grau V;

**g) - Grupo de Qualificação 4A**

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

**h) - Grupo de Qualificação 4B**

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

**i) - Grupos de Qualificação 3A a 3F**

- acesso do Grau 1 ao Grau U, com 2 anos de permanência no Grau anterior, e Grau V, com 4 anos no Grau U;

**j) - Grupos de Qualificação 2A a 2B**

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

**l) - Grupos de Qualificação 1A a 1D**

- acesso do Grau 3 até ao Grau U, com 2 anos de permanência no grau anterior, e Grau V, com 4 anos no Grau U

**m) - Grupo de Qualificação 1E e 1F**

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

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

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

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

## Artigo 8.º

**(Tempo de Permanência no Grau de Evolução)**

1 - A contagem de tempo de permanência no Grau de Evolução, reporta-se a 31 de dezembro de cada ano.

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

3 - Em caso de admissão, a contagem do tempo de permanência no Grau, inicia-se em 1 de janeiro desse ano.

4 - Em caso de mudança de função, a contagem do tempo de permanência no Grau processa-se de acordo com o estabelecido no Anexo VII.

5 - A suspensão de prestação de trabalho, seguida ou interpolada, implica:

- Se tiver duração igual ou superior a 6 meses no ano com impossibilidade, nesse ano, de evolução antecipada;
- Se tiver duração igual ou superior a metade do prazo estipulado para os casos de evolução automática, a suspensão de contagem do tempo de permanência no Grau.

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

- Dos membros das direções de associações sindicais e das estruturas representativas dos trabalhadores;
- Dos trabalhadores no exercício de outras atividades sindicais, desde que se insiram no âmbito das suas relações com ou na Empresa;
- Dos trabalhadores com a relação de trabalho suspensa por razões de interesse público, nos termos da legislação aplicável;
- Dos trabalhadores em cumprimento de serviço militar obrigatório, ou serviço cívico substitutivo;
- Dos trabalhadores vítima de acidente de trabalho doença profissional;
- Dos trabalhadores em cooperação externa;
- Dos trabalhadores que frequentem ações de formação reconhecidas de interesse para a empresa;
- Dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, exceto o da remuneração como prestação efetiva de trabalho, ao abrigo da lei da maternidade e de paternidade.

7 - As partes acordam no plano de carreiras que se anexa.

## Artigo 9.º

**(Avaliação de desempenho)****Eliminado**

(cfr. pág. 20 do JORAM, III SÉRIE, N.º 6 DE 16 DE MARÇO DE 1992)

**DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

1 - Os trabalhadores que se encontrem no penúltimo e no último grau da carreira dos grupos de qualificação a extinguir (7A, 7B, 6A, 5A, 4A, 3A, 3B e 1E) cuja a evolução se processa em função do número de anos de antiguidade, serão aplicáveis as seguintes regras:

1.1 - Se se encontrar no topo há 4 ou mais anos de antiguidade transita para a nova carreira com a subida de uma BR;

1.2 - Se se encontrar no topo há menos de 4 anos de antiguidade, ou no penúltimo grau, transita para a mesma BR da nova carreira sem transportar os anos de antiguidade, não ficando contudo mais de 5 anos nessa BR.

1.3 - Em particular, para os trabalhadores que se encontram atualmente no nível 7 (indiferenciados), ao transitarem para o novo nível 6 (especializados) têm a evolução na carreira, limitada até à BR 19.

2 - O reenquadramento no grupo de qualificação 3F em 2008 só poderá ter lugar se nesse ano a unidade organizativa dessas chefias integrar novos trabalhadores do nível 4. Com a extinção do grupo de qualificação 3E, as atuais chefias deste grupo transitam para o grupo de qualificação 3F mas a sua evolução fica limitada à BR 28 (grau V). Se no ano 2008 e seguintes a unidade organizativa destes trabalhadores que transitaram para o grupo de qualificação 3F passarem a integrar novos trabalhadores do nível 4, as respetivas chefias terão uma evolução na carreira nos termos da atual 3F, ou seja até à Br 30 (grau W).

## CAPÍTULO II

### Perfis de Enquadramento

Artigo 10.º

#### (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.

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

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

Artigo 11.º

#### (Integração dos Perfis de Enquadramento em Níveis de Qualificação)

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

## CAPÍTULO III

### Linhas de Carreira

Artigo 12.º

#### (Estrutura)

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

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

Artigo 13.º

#### (Acesso ao Nível 1 de trabalhadores no Nível 2)

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

Artigo 14.º

#### (Reclassificação dos trabalhadores)

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

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

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

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

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

6 - Os efeitos das reclassificações reportam-se.

- Para os perfis acordados, à data de entrada em vigor do presente AE.
- Nos restantes casos, à data em que for obtido o acordo.

Artigo 15.º

#### (Enquadramento dos integrados)

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

2 - Os trabalhadores que discordem do enquadramento que lhes foi atribuído pela Empresa, podem reclamar, no prazo de 30 dias após a apresentação dos seus

resultados, segundo a metodologia definida nos n.ºs 2 a 5 do artigo anterior.

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

#### Artigo 16.º

##### **(Comissão de Apreciação)**

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

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

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

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

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

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

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições transitórias**

#### Artigo 17.º

##### **(Disposições gerais)**

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

- a) Em princípio, sem alteração de Base de Remuneração e com manutenção da contagem do tempo de permanência no Grau;
- b) No Grau seguinte e com O anos, se o tempo de permanência no Grau anterior resultar alteração de Base de Remuneração.
- c) No Grau mínimo do respetivo Grupo de Qualificação, com O anos, em caso de inexistência de Grau de Evolução correspondente à Base de Remuneração anterior.

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

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

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

#### Artigo 18.º

##### **(Acesso ao grau T - Disposição transitória)**

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

## **ANEXO IV**

### **PERFIS DE ENQUADRAMENTO**

As partes negociadoras acordaram no sentido de a EEM adotar os perfis de enquadramento em vigor na EDP. No que concerne aos perfis de enquadramento da EEM que não têm correspondência direta com os existentes na EDP, naqueles também serão revistos de modo a conferir-lhes uma maior polivalência de funções e a prestação de uma colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

#### **Analista Informático I (2.A)**

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

#### **Analista Informático II (2.B)**

Profissional que ao nível de formação adequada e experiência em informática e apenas com indicações gerais

dos objetivos a atingir se ocupa fundamentalmente de concepção, estudo e projeto de novas aplicações suscetíveis de tratamento automático da informação; estudo de dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determinação do seu interesse de exploração; participação na definição de escolha de informação e respetiva periodicidade, suportes e formas do respetivo circuito; coordenação de grupos de trabalho constituídos para o desenvolvimento das aplicações, estabelecimento de relações de trabalho com os utilizadores; determinação das modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e às transformações a fazer na sequência das operações.

#### **Analista de Projetos (4.A)**

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

#### **Assistente Administrativo I (2.A)**

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

#### **Assistente Administrativo II (2.B)**

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

#### **Assistente de Formação I (2.A)**

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e com apoio e orientação

de profissionais mais qualificados, se ocupa fundamentalmente de: estudo de realização de planos no âmbito do ramo da formação, aperfeiçoamento e reconversão profissionais, execução de trabalhos da sua especialidade, condução eventual de sessões de formação, elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos, adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica; elaboração de propostas de planos de atuação localizada, orientação de profissionais de grupos de qualificação inferior.

#### **Assistente de Formação II (2.B)**

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

#### **Assistente Social (1.A)**

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

#### **Assistente Técnico I (2.A)**

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir, no âmbito da sua especialidade se ocupa fundamentalmente de estudos teóricos e práticos de aparelhagem complexa e variada com atualização constante da sua evolução tecnológica; colaboração na elaboração de estudos e projetos a executar; elaboração de esquemas e instruções técnicas para ensaios, montagem e conservação de equipamentos ou instalações; participação ou orientação de ensaios laboratoriais de comprovação ou comparação de características dos equipamentos ou materiais; colaboração na análise e fornecimento de dados para a aquisição de novos equipamentos; colaboração em estudos de normalização técnica de aparelhos e equipamentos e/ou na pesquisa de novos artigos com características tecnológicas de aplicação recomendável, estudo tecnológico de materiais e produtos

de instalações industriais com vista a elaborar projeto de nomenclatura e codificação ideológicas, respetivas normas, normalização e sua implementação; estudo, e interpretação de documentação técnica e elaboração de pareceres ou propostas de trabalho da sua especialidade; colaboração em ações de organização ou na elaboração de estudos e projetos no âmbito da sua atividade; colaboração na análise e fornecimento de dados para estudos.

#### **Bacharel I (1.A)**

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

#### **Bacharel II (1.B)**

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

#### **Bate-chapas (6.B)**

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

#### **Calceteiro (6.A)**

Profissional que assenta paralelepípedos, seixos ou outros tipos de pedra; prepara o leito de assentamento;

aplica o material assente; enche ou refecha as juntas com areia ou matéria idêntica; executa desenhos a pedra no pavimento com vidro ou pedra ralada miúda; molda os escantilhões de chapa para a execução dos desenhos.

#### **Canalizador (6.B)**

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

#### **Cantoneiro (7.B)**

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

#### **Carpinteiro (6.B)**

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

#### **Consultor Jurídico (1.C)**

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

#### **Contínuo (7.B)**

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

**Controlador de combustíveis (6.A)**

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

**Controlador de Viaturas (6.A)**

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

**Cozinheiro (6.A)**

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

**Datilógrafo (6.B)**

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

**Desenhador (5.B)**

Profissional que realiza, eventualmente a partir de apoio de profissionais mais qualificados, desenhos ou esquemas parciais de conjuntos, executando plantas, alçados, cortes e

vistas com base em elementos recebidos, efetua alterações, reduções ou ampliações de desenhos a partir de indicações recebidas ou por escolha de elementos, executa desenhos de pormenor, de implantação, esquemas ou traçados, rigorosos a partir de indicações e de elementos detalhados recebidos ou de interpretação de cálculos, efetua cálculos, medições ou levantamentos de elementos existentes, efetua eventualmente deslocações recebidas, executa desenhos técnicos e de artes gráficas esquemas e montagem de maquete-gráfica e de transferências, considerando técnicas de impressão e reprodução fotográfica, a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir legendar e tracejar ou completar desenhos.

**Desenhador de estudos (4.A)**

Profissional que no âmbito de um ramo de atividade, sob diretivas gerais, participa na execução de planos relativos a ante-projetos e projetos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vicias e pormenores com base em esboços, indicações orais ou desenhos de definição ou de conceção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas, estabelecendo a arquitetura de obras a imprimir; elabora e executa desenhos de representações gráficas, esquemáticas e de diferentes especialidades, efetuando a composição e montagem; elabora e executa gráficos, mapas, quadros e modelos de impressos; deteta e procura resolver dificuldades de execução nos elementos recebidos, propondo soluções a adotar; efetua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; efetua levantamentos, esboços e descrição de elementos existentes; efetua deslocações ao local da obra para recolha de elementos, segundo indicações recebidas.

**Eletricista I (6.B)**

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

**Eletricista II (5.A)**

Profissional que colabora nos trabalhos de montagem, conservação e reparação de redes, linhas elétricas e de equipamentos de, BT e MT; efetua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinação de equipamentos e circuitos

elétricos, executa montagens e reparações com utilização de aparelhagem elétrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas e especificações técnicas, prepara os materiais e ferramentas destinados à execução das suas tarefas e zela pela sua conservação e manutenção; deteta e informa fraudes nas instalações, vistoria o tipo e qualidade dos materiais empregues.

### **Eletricista III (5.B)**

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

### **Eletricista de Central I (6.B)**

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

### **Eletricista de Central II (5.A)**

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

### **Eletricista de Central III (5.B)**

Profissional que instala, conserva, repara, vistoria, amplia ou modifica e mantém em funcionamento qualquer

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

### **Empregado de balcão (6.A)**

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

### **Enfermeiro (4.A)**

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

### **Escriturário I (6.B)**

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



**Escriturário II (5.A)**

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

**Escriturário III (5.B)**

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

**Especialista/Generalista I (1.E)**

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

**Especialista / Generalista II (1.F)**

Profissional que ao nível da formação escolar exigida, isoladamente ou em grupo, com completa autonomia e na base de simples indicações de objetivos finais se ocupa fundamentalmente de coordenação ou execução de

trabalhos com a elaboração de pareceres requerendo elevado grau de qualificação técnica nomeadamente licenciatura / bacharelato em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos diretos na definição da política da empresa ou no desenvolvimento da ciência ou tecnologia, execução de trabalhos de investigação aplicada de acordo com projetos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa, execução de missões de carácter especial com completa autonomia e reportando diretamente ao conselho de Administração.

**Ferramenteiro (6.A)**

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

**Fiel de Armazém I (5.A)**

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

**Fiel de Armazém II (5.B)**

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

**Fiscal de construção civil (5.B)**

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

**Fiscal de rede (6.B)**

Profissional que executa chegadas de BT, liga e desliga contadores vistoria a rede a seu cargo, comunicando

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

#### **Funileiro I (6.A)**

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

#### **Funileiro II (6.B)**

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

#### **Guarda (7.A)**

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

#### **Guarda de canal (7.B)**

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

#### **Guarda-fios (6.B)**

Profissional que colabora no levantamento de postes; equipa os apoios com travessas, estruturas metálicas e isoladores; estende, estica, amarra e afilaga condutores; monta cadeias de isoladores e seus acessórios; colabora na

deteção e reparação de avarias de MT ou de BT; vistoria troços de rede área de BT ou MT; executa esporadicamente a abertura de covas para implantação de apoios, corte e desrame de árvores; contacta com proprietários de modo a conseguir autorização para colocação de apoio ou corte de árvores; elabora comunicações de prejuízos originados por trabalhos ou abertura de aceiros; executa manobras com órgãos de corte de MT e de BT.

#### **Guarda de Recintos (7.B)**

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

#### **Inspetor de instalações (4.A)**

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

#### **Jardineiro (7.B)**

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

#### **Lavador-lubrificador (6.A)**

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

#### **Leitor-cobrador (6.B)**

Profissional que efetua a leitura dos contadores e regista os consumos de eletricidade, efetua a cobrança dos recibos

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

#### **Licenciado I (1.C)**

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

#### **Licenciado II (1.D)**

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

#### **Maquinista I (6.B)**

Profissional que executa o arranque, condução e vigilância dos grupos geradores; vigia os equipamentos dos

grupos e seus auxiliares, efetuando leituras e registando valores, colabora nas manobras de arranque e paragem dos grupos geradores e seus equipamentos auxiliares, executa e trasfega de combustíveis e lubrificantes, lubrifica pontos das máquinas e acessórios, colabora nas reparações e na limpeza dos vários equipamentos principais e auxiliares.

#### **Maquinista II (5.A)**

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

#### **Maquinista III (5.B)**

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

#### **Técnico de Máquinas (4.A)**

Profissional que procede ao arranque, condução, vigilância e paragem dos grupos geradores, condiciona os vários equipamentos para o arranque, condução e paragens dos grupos e seus auxiliares, supervisiona o estado real dos grupos e seus auxiliares, efetuando registos e analisando valores, regista manobras e incidentes de exploração, tomando decisões que salvaguardem a integridade e fiabilidade dos vários equipamentos, coordena e colabora nas manobras necessárias ao bom funcionamento da instalação, lê e interpreta esquemas, desenhos, gráficos, notas técnicas, instruções de serviço, sinópticos, painéis de sinalização, etc., procede à pesquisa e reparação de avarias, montagem e conservação, reparação e ensaios dos equipamentos da instalação, procede sempre que necessário a pequenas e rápidas reparações nos diversos equipamentos e auxiliares, supervisiona e coordena toda a vigilância,

condução e conservação dos grupos geradores e seus auxiliares.

#### **Mecânico I (6.B)**

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

#### **Mecânico II (5.A)**

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

#### **Mecânico III (5.B)**

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

#### **Mecânico de Central I (6.B)**

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

#### **Mecânico de Central II (5.A)**

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

#### **Mecânico de Central III (5.B)**

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

#### **Técnico de Mecânica (4.A)**

Profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira, executa ou eventualmente orienta trabalhos de alta precisão (incluindo alinhamentos) de montagem e conservação de equipamento mecânico e verificação do mesmo, utilizando aparelhos de verificação e medida de elevada precisão, efetua a deteção e grau de avarias mecânicas, elabora relatórios de trabalhos e ensaios efetuados e comportamentos dos equipamentos, executa croquis cotados dos órgãos de máquinas refletindo deficiências, desgastes, deformações ou fraturas para o registo histórico dos equipamentos para execução ou recuperação, dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

#### **Medidor Orçamentista (4.A)**

Profissional que estuda projetos, memórias descritivas e cadernos de encargos com vista a determinar quantidades e custos dos materiais e mão-de-obra necessários à execução de uma obra ou partes de obra; calcula valores, organiza e elabora orçamentos ou autos de medição, procede, em conjunto com representantes de empreiteiros, à verificação e discussão dos critérios de medição e dos resultados

obtidos colabora na verificação das condições contratuais e de faturação no âmbito de custos e programas; informa sobre períodos de aplicação dos índices de revisão de preços, consultando publicações oficiais e outras.

#### **Mineiro (6.A)**

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

#### **Monitor de Formação I (4.A)**

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

#### **Monitor de Formação II (4.B)**

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

#### **Motorista (6.B)**

Profissional que conduz automóveis, veículos especiais e manobra equipamentos acoplados aos veículos; zela pelo estado de limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; processa pequenas reparações e informa do estado mecânico das viaturas em termos de segurança; orienta ou colabora nas cargas e descargas e no acondicionamento de materiais; preenche partes diárias, requisita combustíveis e serviço de manutenção; efetua

pequenas compras distribui volumes e transporta dinheiro ou valores.

#### **Técnico de Exploração de Sistemas (4.A)**

Profissional que, com base nas indicações do “Administrador de Sistema” assegura o bom funcionamento do sistema informático da Empresa, executa os processamentos solicitados pelos utilizadores dentro dos prazos pré-estabelecidos, tendo a responsabilidade de planear as diversas execuções e respetivas prioridades de modo a não haver incompatibilidades nos processamentos e a otimizar a utilização do sistema, encaminha os suportes de informação dos processamentos para os respetivos utilizadores e entidades exteriores à EEM (Bancos, Segurança Social, etc.), elaborando os registos necessários à sua conferência, é responsável pela execução das cópias de segurança de todas as aplicações e do Sistema Operativo, cumprindo as estratégias previamente definidas, devendo saber como proceder em caso de avaria de modo a assegurar que as referidas cópias de segurança nunca deixem de ser efetuadas, salvaguardando assim todo o sistema de informação da Empresa, deve ter conhecimentos de linguagem do Sistema Operativo que lhe permitam elaborar rotinas para a execução de tarefas repetitivas, deve ter conhecimentos de inglês, para poder decidir quais as medidas a tomar no caso do aparecimento de mensagens de erro, deve dominar a utilização das impressoras do sistema e planear a saída dos diferentes mapas em tempo oportuno (controlo do “spol”), deve assegurar a ligação entre a sala do computador e os utilizadores, esclarecendo dúvidas e solucionando anomalias surgidas nos processamentos, deve controlar os stocks dos diferentes consumíveis utilizados no centro de informática (papel, fitas de impressoras, bandas, etc.). É o responsável pela Sala do Computador, contribuindo para a minimização de situações anómalas decorrentes de acessos não autorizada a essa sala.

#### **Operador de despacho de consumidores (5.B)**

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

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

Profissional que executa trabalhos com máquinas de reprodução de desenhos e documentos, conferindo os

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

#### **Operador mecanográfico (5.A)**

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

#### **Operador de Sistemas I (6.B)**

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

#### **Operador de Sistemas II (5.A)**

Profissional que colabora na execução dos processamentos solicitados pelos utilizadores dentro dos prazos pré-estabelecidos, tendo a responsabilidade de planear as diversas execuções e respetivas prioridades de modo a não haver incompatibilidades nos processamentos a

otimizar a utilização do sistema, encaminha os suportes de informação dos processamentos para os respetivos utilizadores e entidades exteriores à EEM (Bancos, Segurança Social, etc.), elaborando os registos necessários à sua conferência, é responsável pela execução das cópias de segurança de todas as aplicações e do Sistema Operativo, cumprindo as estratégias previamente definidas, devendo saber como proceder em caso de avaria de modo a assegurar que as referidas cópias de segurança nunca deixem de ser efetuadas, salvaguardando assim todo o sistema de informação da Empresa, deve ter conhecimento da linguagem do Sistema Operativo que lhe permitam elaborar rotinas para a execução de tarefas repetitivas, deve ter conhecimentos de inglês, para poder decidir quais as medidas a tomar no caso do aparecimento de mensagens de erro, deve dominar a utilização das impressoras do sistema e planear a saída dos diferentes mapas em tempo oportuno (controlo do “spol”), deve assegurar a ligação entre a sala do computador e os utilizadores, esclarecendo dúvidas e solucionando anomalias surgidas nos processamentos, deve controlar os stocks dos diferentes consumíveis utilizados no Centro de Informática (papel, fitas de impressora, bandas, etc.). É o responsável pela Sala do Computador, contribuindo para a minimização de situações anómalas decorrentes de acessos não autorizados a essa Sala.

#### **Operador de Sistemas III (5.B)**

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

Centro de Informática (papel, fitas de impressora, bandas, etc.). É o responsável pela Sala do Computador, contribuindo para a minimização de situações anómalas decorrentes de acessos não autorizados a essa Sala.

#### **Operador de quadro I (5.A)**

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

#### **Operador de quadro II (5.B)**

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

#### **Operador de quadro coordenador (4.A)**

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

#### **Operador de Registo de Dados (5.B)**

Profissional que executa a partir de documentos a transcrição de dados diretamente para ficheiros em

computador, utilizando terminais ou pequenos computadores, pesquisa registos para consultas, correção ou anulação.

#### **Pedreiro I (6.A)**

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

#### **Pedreiro II (6.B)**

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

#### **Pedreiro canteiro (6.A)**

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

#### **Pintor (6.B)**

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

#### **Porta miras (7.B)**

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

#### **Porteiro (7.B)**

Profissional que atende o público prestando informações e esclarecimentos; controla e regista a entradas e saídas;

atende e encaminha visitantes estabelece os contactos internos necessários.

#### **Preparador de trabalho (5.B)**

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

#### **Programador de informática (4.A)**

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

#### **Programador/Analista (4.B)**

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

#### **Rececionista I (6.B)**

É o profissional que recebe e orienta o público dentro de um estabelecimento da empresa, controla a entrada e saída de visitantes, preenche a documentação necessária para o desempenho da função.

#### **Rececionista II (5.A)**

É o profissional que atende, recebe, identifica, orienta e encaminha visitantes nacionais ou estrangeiros dentro das instalações da empresa, controla a entrada e saída de visitantes, presta assistência ao público nas suas relações com a empresa, preenche a documentação necessária para o desempenho da função.

#### **Secretária (5.B)**

Profissional que executa trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo; marca entrevistas e recorda-se e lembra, na devida oportunidade, os assuntos da agenda do dia; recebe, anuncia e encaminha pessoas, faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamento, mantém com eficiência arquivo e ficheiros.

#### **Técnico de Secretariado I (4.A)**

Profissional que assegura a rotina diária de serviço, prepara os processos juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações, coordena a marcação de entrevistas e reuniões, recebe anuncia e encaminha pessoas e transmite mensagens, toma as providências necessárias para a realização de trabalho, secretaria reuniões, elaborando a minuta da respetiva ata, submete a correspondência a despacho e assinatura, efetua o resumo de documentos com vista a facilitar a sua apreciação, faz traduções, redige, dactilografa e arquiva correspondência e outros documentos, faz marcações de viagens e assegura transportes e alojamentos.

#### **Técnico de Secretariado II (4.B)**

Profissional que assegura por sua própria iniciativa a rotina diária de serviço efetuando a receção, ordenação, registo, encaminhamento, conferência e arquivo de processos e documentos, organiza os processos a submeter a despacho juntando a correspondência recebida e outros documentos e informações sobre o assunto, prepara dados no âmbito da atividade do departamento, executa a atualização de ficheiros e arquivos, elabora informações, cartas, notas e documentos diversos, em português e línguas estrangeiras, executa trabalhos dactilográficos em português e língua estrangeira, participa noutras tarefas, nomeadamente as relacionadas com contactos com entidades estrangeiras.

#### **Serralheiro I (6.B)**

Profissional que executa trabalhos de serralharia civil, em alguns casos sem grande evidência de acabamentos, relacionados com o fabrico, a montagem e a reparação de estruturas metálicas, tubagens de circuitos vários,



caixilharias, quadros, ferragens, acessórios e outros; lê e interpreta desenhos de fabrico ou montagem e executa traçagens simples, opera máquinas-ferramentas.

#### **Serralheiro II (5.A)**

Profissional que efetua trabalhos de serralharia mecânica ou civil repara e conserva equipamentos de metalomecânica simples; executa peças e outros trabalhos simples à pancada, utiliza máquinas e ferramentas; executa e movimenta materiais e ferramentas; executa trabalhos de soldadura, forja painéis para quadros elétricos; executa portas, portinholas, caixilharia em ferro e persianas; lê e interpreta desenhos.

#### **Serralheiro de III (5.B)**

Profissional que efetua trabalhos de serralharia civil em postos de transformação, monta o equipamento e executa o barramento e circuitos de terras nos PT's, executa trabalhos de canalizador, executa painéis para quadros elétricos, executa soldaduras diversas a arco elétrico ou oxiacetilénica, lê e interpreta desenhos, executa trabalhos de forja, aponta, afia e tempera ferramentas, executa portas, portinholas, caixilharia em ferro e persianas, e executa a montagem de disjuntores de alta tensão

#### **Técnico de Serralharia (4.A)**

Profissional que efetua trabalhos de serralharia mecânica ou civil, em postos de transformação, monta equipamentos, executa barramentos e circuitos de terras em PTs e outros, executa trabalhos de canalizador; executa painéis para quadros elétricos e outros; executa soldaduras diversas a arco elétrico ou oxiacetilénica; lê e interpreta ferramentas, executa portas, portinholas, caixilharias, persianas e outros, executa montagem de disjuntores e outros equipamentos de alta tensão.

#### **Soldador (6.B)**

Profissional que executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxiacetilénico, procede a soldadura de baixa temperatura de fusão recupera peças através de enchimento por fusão, lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem.

#### **Técnico administrativo I (4.A)**

Profissional que controla e orienta a execução de trabalhos contabilísticos-financeiros; efetua classificação e imputação contabilística; analisa, confere e controla contas, valores e processos referentes a pagamentos; coordena o expediente relativo ao pagamento de impostos, elabora mapas relativos a movimentos de fundos e disponibilidades

em bancos, avisos de relançamento contabilístico-financeiro, processos de ordem de letras, livranças, balancetes e apanhados de situações de orçamento para análise de desvio; interpreta e aplica regulamentação normas contabilísticas e planos de contas, calcula e lança valores; organiza processos para utilização de créditos bancários, confere e controla encargos e juros; organiza e controla trabalhos de averbamentos, conversões desdobramentos, registo e cancelamentos de títulos, operações de apuramento de juros pagos mensalmente, em dívida por vencimento e dos reembolsos por sorteios, e calcula rendimentos prescritos e bens abandonados; prepara e assiste aos sorteios de obrigações; colabora no estudo de processos de determinação de custos, proveitos, resultados e consolidações; executa ou colabora em trabalhos de fim de exercício regularização de contas, apuramento de resultados, balanços e contas anuais; coordena o preenchimento e remessa de mapas de informação estatística: colabora no estudo e elaboração de mapas estatísticos e relatórios para informação de gestão; prepara elementos para balanços energéticos e quadros estatísticos e consumos de energia, de caracterização dos consumidores, de faturação e cobrança, de inventariação de instalações de equipamentos e outros; recolhe e controla elementos estatísticos referentes ao funcionamento e perturbações da produção exploração da rede; procede a estudos e análises para determinação de taxas e tendências de evolução de consumos e produção; elabora previsões e estimativas; recolhe e procede ao tratamento de dados estatísticos; participa na exploração de programas informáticos, analisando e corrigindo resultados; orienta e controla atividades de tesouraria; receciona e analisa documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando correção dos valores inscritos selagem e vistos; efetua recebimentos e pagamentos em dinheiro, em cheque, por vale de correio e por transferências bancárias, confere, regista, e prepara letras para desconto e emite avisos de pagamento, cheques e outras ordens de pagamento; garante a provisão de numerário e assegura o cumprimento de prazos de pagamento; prepara documentação de caixa e participa no fecho de contas; efetua o seguro do movimento de dinheiro e adquire moeda estrangeira; opera com minicomputador e terminais.

#### **Técnico Administrativo II (4.B)**

Profissional que coordena, orienta, controla e executa atividades contabilístico-financeiras, de títulos e de seguros, e procede à implementação dos respetivos métodos e processos de trabalho; zela pela manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de classificação, codificação e normalização; organiza processos de carácter contabilístico-financeiro, fiscal ou administrativo; controla contas e valores, elabora mapas contabilísticos-financeiros; participa no controlo de gestão orçamental; acompanha e desenvolve as ações necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; coordena e executa

trabalhos de regularização de contas, apuramento de resultados, balanços e contas anuais; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições, controla ou coordena atividades estatísticas, implementando novos métodos, zela pelo cumprimento de prazos de receção e emissão de quadros e mapas de informação de gestão e estatísticas; participa na elaboração de diversos tipos de relatórios ou procede à sua organização; prepara elementos estatísticos, elaborando sínteses, relativos a previsões de consumos, número de consumidores, receitas e outros; programa, orienta e controla as atividades de tesouraria; assegura a movimentação de fundos bancários; elabora a previsão periódica de fundos; efetua recebimentos e pagamentos em dinheiro, cheques, vales de correio e transferências; prepara elementos e controla valores inscritos em documentação; garante a preparação e controlo da documentação de caixa e a efetivação de seguros de movimento de dinheiro; adquire moeda estrangeira; opera com mini computadores e terminais.

#### **Técnico Comercial I (4.A)**

Profissional que recolhe e controla elementos necessários à elaboração, conferência e contabilização de faturas, elabora estatísticas; procede à atualização e controlo sistemático dos ficheiros informáticos relativos à movimentação de clientela elabora mapas; analisa reclamações, efetua faturação e corrige consumos faturados; coopera na gestão de débitos; elabora cálculos relativos à energia ativa, perdas de consumo e casos especiais, verifica elementos a fornecer a outros departamentos; domina determinantes da legislação geral e no âmbito do tarifário, dos direitos e deveres da clientela e da Empresa, atende consumidores, presta informações, preenche contratos, estuda, propõe e soluciona movimentação errada de processos de faturação, erros ou omissões de finanças de cauções, intervém na regularização de consumidores ilegais, estuda as melhores soluções que permitam o relacionamento conveniente com os consumidores, procede a eventuais cobranças, elabora listas e cálculos de preço médio das tarifas; procede à receção e análise dos pedidos de compras e colabora na elaboração de cadernos de encargos para processos de aquisição globais, fornecimento temporário e respetivos contratos analisa e interpreta desenhos de aparelhagem, equipamentos, catálogos, normas, especificações e instruções técnicas de funcionamento com vista à aquisição de peças de reserva; aprecia propostas nos aspetos técnicos e comerciais e propõe a adjudicação mais adequada; efetua a colocação e acompanhamento das encomendas até à sua receção e estabelece ligação com outras áreas diretamente envolvidas; participa com técnicos mais qualificados no estudo de aquisição de sobressalentes; colabora no estudo de

recuperação de peças, tendo em atenção a viabilidade económica-organiza processos de concurso para venda de sucata e outros materiais, calcula valores e participa na uniformização de parâmetros de gestão de stocks e na previsão de consumo de materiais, peças e equipamentos de reserva, realiza e mantém atualizada a classificação dos materiais por natureza de consumos e de valores em armazém; controla a existência e mantém atualizados registos de stocks de reserva; analisa mapas informáticos, informa e controla materiais excedentes não utilizáveis consumos anormais ou imprevistos e rutura de stocks; participa na análise de evolução dos consumos e executa trabalhos estatísticos vários; (mapas gráficos, consumos médios, etc); presta apoio técnico em estudos de sistemas de nomenclatura, codificação e normalização de materiais; opera com minicomputadores e terminais.

#### **Técnico Comercial II (4.B)**

Profissional que efetua o controle e manutenção dos roteiros de leitura controla as atividades de leitura e cobrança; controla a faturação, analisa e soluciona anomalias; executa faturação; controla a execução dos cortes por falta de pagamento; desenvolve ações conducentes à liquidação dos clientes especiais; controla a contratação, realizando eventuais correções e efetua a contratação de clientes especiais; analisa as alterações a contrato existentes; controla a liquidação; prepara acordos prévios para liquidação de faturas, apresenta propostas de cobrança duvidosa; analisa e soluciona reclamações ou informa para posterior resolução; presta e suscita esclarecimentos; executa atividades próprias do atendimento; orçamento contratação, leitura, faturação e cobrança; quando necessário, procede ao controlo das receitas, balanço e fecho diário de caixa, coordena, orienta controla e executa a atividade do âmbito dos processos de aquisição de materiais e mercadorias, respetivos contratos e da gestão de stocks; analisa e interpreta desenhos de aparelhagem, equipamentos catálogos, normas especificações e instruções técnicas de funcionamento com vista à aquisição de materiais e peças de reserva; aprecia propostas, participa com técnicos mais qualificados no estudo da aquisição de sobressalentes, acompanha e desenvolve as ações necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizada; estuda aplica e faz aplicar normas e regulamentos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; colabora em atividades de organização uniformização e implementação de técnicas de gestão de stocks; classifica materiais por natureza de consumos e de valores em armazém; calcula os valores dos parâmetros de gestão de stocks e procede à previsão de consumos de materiais, peças e equipamentos de reserva; controla existências, mantendo atualizado o registo de stocks de reserva, prepara elementos para elaboração de índices de gestão; controla materiais excedentes não

utilizáveis, consumos anormais e rutura de stocks e propõe soluções adequadas; participa no estudo das características dos materiais, nomeadamente em aspetos de conservação e segurança; procede, a estudos e elaboração de propostas relativos à recuperação de peças substituídas; participa e presta apoio técnico no estudo de sistemas de nomenclatura, codificação e normalização de materiais; opera com minicomputadores e terminais.

#### **Técnico de Despacho (4.B)**

Profissional que estuda, programa e coordena as manobras a efetuar nas redes adstritas ao Despacho, relacionadas com disponibilidade de equipamento ou redes, movimentação de cargas e perturbações coordenando as atuações de outras centrais; executa o programa de repartição de cargas previstas; comanda e acompanha a ação dos Piquetes, Auxiliares Técnicos e Operadores de Quadro, na localização de avarias e execução de manobras coordena manobras em casos de pedido de indisponibilidade ou alterações de esquema de rede, regista todas as ocorrências das redes comunicando-as aos serviços interessados, elabora relatórios de avarias nas linhas de transporte, atualiza quadros de esquemas, colabora no estudo das redes recebe e compila os diversos elementos informativos vindos das diversas centrais para fins estatísticos, traça e estuda sob orientação, gráficos diagramas de carga referentes a produções e consumos.

#### **Técnico de Electrónica I (4.A)**

Profissional que procede ao levantamento de circuitos eletrónicos, identificando as características dos seus componentes, efetua ensaios de órgãos e partes de circuitos elétricos e eletrónicos e verifica se as suas características se mantêm nos limites de tolerância, colabora no estudo e propostas de alterações de circuitos eletrónicos ou a sua aplicação aos equipamentos industriais, comando, sinalização e controlo e outros; efetua montagens e desmontagens de equipamentos e órgãos eletrónicos e procede à sua reparação, afinação e ensaio, calculando se necessário grandezas e potências dos componentes danificados; estuda, lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas, e identifica novas componentes ou montagens de órgãos eletrónicos com vista a posterior aplicação, interpreta leituras de osciloscópios e outros aparelhos de medida, ensaio ou controlo recupera componentes eletrónicos e outras de aparelhos desclassificados.

#### **Técnico de Electrónica II (4.B)**

Profissional que orienta trabalhos de montagem, conservação reparação, ensaia e ajuste de órgãos e equipamentos eletrónicos; procede a estudos de novas

aplicações da eletrónica aos equipamentos industriais de comando, sinalização, controlo e outros, estuda em pormenor os circuitos aplicados ou conhecidos, de modo a introduzir modificações nos existentes ou a sua substituição por outros considerados mais convenientes; estuda instruções técnicas e esquemas dá aplicações eletrónicas a seu cargo e dos aparelhos de medida, controlo e ensaio, e esclarece outros profissionais calcula valores de componentes eletrónicos e valores de medida à saída dos órgãos ou em pontos característicos, procede ao levantamento de circuitos eletrónicos complexos, interpreta leituras de osciloscópio e outros aparelhos de medida, controlo e ensaio, propõe novas aplicações de circuitos eletrónicos, recupera componentes eletrónicos e outros aparelhos desclassificados.

#### **Técnico de exploração de redes de distribuição (4.A)**

Profissional que em colaboração com o despacho orienta manobras de rotina ou de emergência em subestações postos de transformação ou seccionamento, conduz, vigia os equipamentos de regulação, corte e manobra, em situação normal ou de emergência diretamente ou por teleação, orienta manobras de consignação ou desconsignação preparando painéis para trabalho, prestando assistência técnica na localização de avarias, prepara, coordena, programa e orienta trabalhos de alteração das condições de exploração de redes, efetua leituras de aparelhagem de medida proteção e contagem, regista e calcula resultados colabora na programação e efetua vistorias periódicas em instalações, executa croquis, fornece elementos para atualização de plantas e esquemas da rede, lê e interpreta plantas, esquemas, mapas e instruções técnicas e de serviço elabora relatórios dos trabalhos realizados, verifica a existência de condições para realização de manobras, utiliza aparelhagem de medida e ensaio.

#### **Técnico industrial I (2.A)**

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos, experiência profissional específica e com o apoio e orientação de profissionais mais qualificados, se ocupa fundamentalmente de: estudos ou ensaios num determinado ramo da técnica; execução ou fiscalização de trabalhos da sua especialidade; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica; elaboração de propostas de planos de atuação localizada e orientação de profissionais de grupos de qualificação inferior.

#### **Técnico Industrial II (2.B)**

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações

gerais dos objetivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: conceção ou realização de planos num determinado ramo de técnica; execução de trabalhos da sua especialidade; elaboração de propostas de métodos e processo de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processo de trabalho na sua área específica; elaboração de propostas de plano de atuação localizada; orientação de profissionais, de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da sua função.

#### **Técnico de laboratório de eletricidade (4.A)**

Profissional que procede ao estudo teórico e prático da aparelhagem de medida e dos equipamentos eletrodomésticos correntes, efetuando a sua reparação, conservação, ensaios e aferições; efetuam os cálculos necessários para as modificações de diversa aparelhagem de medida e executa essas modificações, executa mecânica de precisão e repara peças de equipamentos e de aparelhagem; colabora com outros técnicos em ensaios, reparações e aferições de maior precisão; distribui, coordena e orienta todo o trabalho da secção: verifica a qualidade e receciona materiais- efetua a regulação de relés e outros equipamentos de precisão efetua ensaios de rendimento e outros e médias no laboratório e no exterior presta assistência técnica à fiscalização e a consumidores.

#### **Técnico de manutenção de centrais (4.A)**

Profissional que participa e orienta e execução de trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação, ensaios e alinhamento de equipamentos mecânicos, equipamentos auxiliares e de precisão a centrais; efetua a deteção e grau de avarias mecânicas dos equipamentos em serviços; elabora relatórios dos trabalhos efetuados e comportamento dos equipamentos em serviço; executa traçagens no espaço e planificação executa croquis dos vários componentes das máquinas para deteção de" deformações dos mesmos; elabora o registo dos equipamentos para execução ou recuperação; lê e interpreta desenhos de fabrico, de montagem e norma e instruções técnicas; afina, ensaia e conduz na experiência os equipamentos.

#### **Técnico de pessoal I (4.A)**

Profissional que recolhe elementos relativos à matéria legislativa regulamentar de trabalho e fiscal que interpreta e aplica no estudo elaboração e alteração de fichas de postos de trabalho participa na prossecução e estudo de elementos necessários ao conhecimento do potencial humano da empresa, colabora em estudos previsionais linhas de carreira e inventários de funções, estuda e analisa documentação relativa a movimentação e a admissão de pessoal, participa na qualificação de funções e na seleção de

candidatos, efetua acolhimento de pessoal elabora e verifica cálculos para processamento de retribuições de trabalho e benefícios complementares da Segurança Social; analisa e prepara o expediente de abono de família e os elementos necessários ao pagamento de pensões opera com minicomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições e assegura a manutenção de ficheiros de pessoal.

#### **Técnico de Pessoal II (4.B)**

Profissional que coordena, orienta, controla e executa a atividade administrativa e no âmbito da gestão de pessoal, realizada em diversos departamentos; implementa novos métodos ou processos introduzidos na atividade administrativa; acompanha e desenvolve as ações necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; assessoria a hierarquia em matéria da sua competência; organiza processos de índole administrativa, fazendo as respetivas diligências junto dos organismos competentes; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; participa no controlo de gestão; opera com minicomputadores e terminais.

#### **Técnico de prevenção e segurança I (5.B)**

Profissional que colabora e/ou estuda em propostas de solução a fim de eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho; recolhe amostras de poeiras e realiza as respetivas análises; mede e calcula caudais de ventilação e gases tóxicos; verifica; e monta equipamentos de proteção individual e coletivo; colabora em e/ou efetua sessões de esclarecimento e formação sobre segurança no trabalho; elabora diagramas, desenhos, gráficos, filmes e diapositivos; elabora relatórios e comunicações sobre estatísticas de acidentes.

#### **Técnico de Prevenção e Segurança II (4.B)**

Profissional que estuda soluções a adotar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho propõe a publicação de normas e regras de segurança; realiza estudos de ergonomia; participa no levantamento das condições de higiene e segurança no trabalho; realiza ações de formação e sensibilização em segurança; realiza inquéritos de acidentes de trabalho, colabora na encomenda, recebida e receção de equipamentos de segurança, higiene e incêndio; realiza estatística da sinistralidade; colabora na dinamização de propostas de regulamentação de prevenção, colabora nas visitas de inspeção e extinção de incêndios; colabora na atribuição de equipamento de proteção industrial.

**Técnico de sistemas de controlo de central (4.A)**

Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e de experiência profissional específica, orienta e executa trabalhos de montagem e desmontagem, conservação e reparação dos equipamentos elétricos auxiliares das máquinas e equipamentos elétricos de comando e sinalização de subestação; efetua a deteção e grau de avaria; coordena e distribui o trabalho da secção; planifica a necessidade dos materiais; elabora o relatório do comportamento dos equipamentos; lê e interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; ensaia e conduz na experiência os equipamentos elétricos.

**Telefonista (6.B)**

Profissional que realiza comunicações telefónicas internas e externas e internacionais; localiza os destinatários das chamadas; fornece dentro do seu âmbito informações a funcionários e a estranhos à empresa; executa e regista de chamadas interurbanas, internacionais e telegramas; executa, transmissão de recados e mensagens.

**Tesoureiro (4.A)**

Profissional que orienta, distribui e verifica trabalhos, repara a documentação de caixa para contabilização; elabora folha diária de caixa; efetua recebimentos, pagamentos (remunerações, abono de família e suplemento) ao balcão ou nos locais de trabalhos; introduz o dinheiro nos envelopes das remunerações; efetua pagamentos a fornecedores por intermédio dos bancos e organiza o respetivo expediente e controlo; redige notas, informações ou outros documentos.

**Topógrafo (4.B)**

Profissional que efetua a escolha e materialização de pontos vértices de poligonais, determinando as respetivas cotas e calculando as suas coordenadas; verifica ou implanta elementos de confrontações de propriedades, tipos de cultura e outros; implanta no terreno linhas básicas de apoio a projetos de engenharia arquitetónica; efetua observações de comportamento ou evolução de certos elementos de obra com tolerâncias apertadas; efetua o

reconhecimento, levantamento e desenho de perfis para implantação de linhas de alta tensão e postes, estruturas nas subestações, redes de distribuições, etc; executa medições de obras e efetua os respetivos cálculos; calcula cadernetas e outros elementos topográficos referentes aos levantamentos efetuados.

**Torneiro mecânico (5.B)**

Profissional que executa, retifica ou repara em torno mecânico, peças com exigência de acabamento e tolerância; interpreta desenho ou croquis e efetua traçagens e croquis; utiliza eventualmente outras máquinas-ferramentas; utiliza aparelhos de medição de precisão, elabora relatórios dos trabalhos; verifica o alinhamento e faz correções do torno.

**Trabalhador indiferenciado (7.B)**

Profissional que auxilia em trabalhos de construção, montagem e conservação, executa trabalhos de carga, transporte, arrumação e descarga de materiais e equipamentos; executa trabalhos de limpeza, conservação e beneficiação de instalações, máquinas e utensílios.

**Trabalhador de limpeza (7.A)**

Profissional que se ocupa de todas as operações relacionadas com a limpeza de instalações e dos seus recheios, transporta diversos objetos e auxilia na execução de cargas e descargas.

**Tradutor (4.A)**

Profissional que traduz correspondência e instruções técnicas de inglês e outras línguas estrangeiras para português e vice-versa; elabora notas e documentos diversos em português e nas línguas estrangeiras da sua especialidade; atua como intérprete quando necessário em contactos de entidades estrangeiras com a empresa; executa trabalhos dactilográficos relativos à sua atividade.

**Turbineiro**

(Categoria extinta em novembro de 1991)

ANEXO V  
Linhas de Carreira

Nível Grupo e Número (Cod.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
7A.01	Guarda	-	7B.08
7A.02	Trabalhador limpeza	-	7B.02
			7B.02
			7B.08
7B.01	Cantoneiro	-	
7B.02	Contínuo	7A.02	6A.11
7B.03	Guarda de Canal	-	-
7B.04	Guarda de Recintos	-	-
7B.05	Jardineiro	-	-
7B.06	Porta Miras	-	-
7B.07	Porteiro	-	-
7B.08	Trabalhador indeferenciado	7A.02	-
6A.01	Calceteiro		-
6A.02	Controlador de Combustíveis		-
6A.03	Controlador de viaturas		-
6A.04	Cozinheiro		-
6A.05	Empregado Balcão		-
6A.06	Ferramenteiro		-
6A.07	Funileiro 1		6B.09
6A.08	Lavador - Lubrificador		-
6A.09	Maquinista 1		5A.05
6A.10	Mineiro		-
6A.11	Operador Máquinas reprodução documentos	7B.02	-
6A.12	Pedreiro 1	-	6B.15
6A.13	Pedreiro / Canteiro	-	6B.15
6A.14	Serralheiro 1	-	6B.19
6A.15	Telefonista	-	-
6B.01	Bate-Chapas	-	-
6B.02	Canalizador	-	-
6B.03	Carpinteiro	-	-
6B.04	Dactilógrafo	-	-
6B.05	Electricista 1	-	5A.01
6B.06	Electricista corte e cobrança	-	5A.09
6B.07	Escriturário 1	-	-
6B.08	Fiscal de rede	-	-
6B.09	Funileiro II	6A.07	-
6B.10	Guarda-Fios	-	
6B.11	Leitor-cobrador	-	5A.03

Nível Grupo e Número (Cod.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
6B.12	Mecânico II	-	5B.14
6B.13	Mecânico Central I	-	5B.15
6B.15	Pedreiro	6A.12	-
		6A.13	-
6B.16	Pintor	-	-
6B.17	Soldador	-	-
6B.18	Funileiro II	-	6A.07
6B.19	Serralheiro II	6A.14	5B.21
5A.01	Electricista II	6B.05	5B.03
5A.02	Electricista Contagem II	6B.06	5B.04
5A.03	Escriturário II	6B.07	5B.01
		6B.11	5B.06
5A.04	Fiel de Armazém I	5B.12	-
5A.05	Maquinista II	6A.09	5B.24
5A.06	Operador Mecanográfico	-	-
5A.07	Operador de Quadro I	-	5B.17
5B.01	Caixa	5A.03	-
5B.02	Desenhador	-	4A.02
5B.03	Electricista III	5A.01	4A.02
			4A.04
			4A.13
			4A.15
5B.04	Electricista Contagem II	5A.02	-
5B.05	Electricista Expediente Geral	5A.03	-
5B.06	Escriturário III	5A.03	-
5B.07	Escriturário Comercial	5A.03	4A.10
5B.08	Escriturário Compras	5A.03	4A.11
5B.09	Escriturário Contabilidade e Finanças	5A.03	4A.12
5B.11	Escriturário Pessoal	5A.03	4A.19
5B.12	Fiel Armazém II	5A.04	-
5B.13	Fiscal de Construção Civil	-	-
5B.14	Mecânico II	6B.12	4A.24
5B.15	Mecânico Central II	6B.13	4A.18
5B.16	Operador Despacho Consumidor	-	-
5B.17	Operador de Quadro II	5A.07	4A.07
5B.18	Operador UDS	-	4A.08
5B.19	Preparador de Trabalho	-	-
5B.20	Secretária I	-	4A.09
5B.21	Serralheiro III	6B.19	-
5B.22	Técnico Prevenção e Segurança	-	4A.20
5B.23	Torneio Mecânico	-	-
5B.24	Maquinista III	5A.05	4B.01
5B.25	Operador Consola Computador	-	4A.08

Nível Grupo e Número (Cod.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
4A.01	Analista de Projectos	5B.03	-
4A.02	Desenhador de Estudos	5B.02	-
4A.03	Enfermeiro	-	-
4A.04	Inspector de Instalações Eléctricas	5B.03	-
4A.05	Medidor - Orçamentista	-	-
4A.06	Monitor de Formação I	-	4B.02
4A.07	Operador de Quadro Coordenador	5B.17	4B.07
4A.08	Programador de Informática	5B.18	2A.05
4A.09	Secretária II	5B.20	-
4A.10	Técnico Comercial	5B.08	-
4A.11	Técnico de Compras	5B.09	-
4A.12	Técnico Contabilidade Finanças I	5B.10	4B.03
4A.13			
4A.14	Técnico Estatísticas	5B.06	2A.01
4A.15	Técnico de Exploração Redes Distribuição	5B.03	-
4A.16	Técnico Gestão de Stocks	5B.06	-
4A.17	Técnico Laboratório Electricidade	5B.05	2A.04
4A.18	Técnico manutenção Central	5B.03	2A.06
4A.19	Técnico Pessoal	5B.11	2A.03
4A.20	Técnico Prevenção e Segurança I	5B.22	4B.04
4A.21	Técnico Sistemas Control Central	-	2A.04
4A.22	Tesoureiro	5B.01	-
4A.23	Tradutor	-	4B.06
4A.24	Técnico Mecânica	5B.14	2A.06
4A.25	Técnico Rádio Comunicação	-	2A.04
4A.26		-	
4B.01	Encarregado Bloco	5B.24	2A.04
4B.02	Monitor de Formação II	4A.06	2A.02
4B.03	Técnico de Contabilidade Finanças II	4A.12	2A.01
4B.04	Técnico de Prevenção e Segurança II	4A.20	-
4B.05	Técnico de Relações Públicas	-	-
4B.06	Tradutor Correspondente	4A.23	2A.01
4B.07	Técnico de Despacho Central	4A.07	2A.04
2A.01	Assistente Administração I	4A.14	2B.01
		4B.03	
2A.02	Assistente de Formação I	4B.02	2B.02
2A.03	Assistente Pessoal I	4A.19	
2A.04	Assistente Técnico I	4A.17	
		4B.01	2B.03
		4A.21	
		4B.01	2B.03
		4A.21	
		4A.25	
2A.05	Analista Informático I	4A.08	2B.04
2A.06	Técnico Industrial I	4A.18	2B.05
		4A.21	



Nível Grupo e Número (Cod.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
2B.01	Assist. Administrativo II	2A.01	
2B.02	Assistente de Formação II	2A.02	
2B.03	Assistente Técnico II	2A.04	
2B.04	Analista Informático II	2A.05	
2B.05	Técnico Industrial II	2A.06	
1A.01	Bacharel I	-	1B.01
1A.02	Técnico Superior I	-	1B.02
1B.01	Bacharel II	1A.01	1B.02
1B.02	Técnico Superior II	1A.01	1E.01
1C.01	Licenciado I	1A.02	1D.01
1D.01	Licenciado II		
1E.01	Especialista / Generalista I	1C.01	1E.01 *
		1D.01	1F.01*
1F.01	Especialista / Generalista II	1E.01*	
	* Nos termos do Art.º 15.º do Anexo VII		

**ANEXO VI**  
**RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**

**TABELA SALARIAL**

1.1 - A tabela de bases de remuneração, a vigorar a partir de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2010, é a seguinte:

**Tabela Salarial**

**Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2010**

<b>BR</b>	<b>Tabela da EDP</b>	<b>Insularidade 6,5% (b)</b>	<b>Tabela EEM (a+b)</b>
12	748,00 €	48,62 €	797,00 €
13	789,00 €	51,29 €	841,00 €
14	838,00 €	54,47 €	893,00 €
15	891,00 €	57,92 €	949,00 €
16	951,00 €	61,82 €	1.013,00 €
17	1.004,00 €	65,26 €	1.070,00 €
18	1.071,00 €	69,62 €	1.141,00 €
19	1.136,00 €	73,84 €	1.210,00 €
20	1.223,00 €	79,50 €	1.303,00 €
21	1.314,00 €	85,41 €	1.400,00 €
22	1.412,00 €	91,78 €	1.504,00 €
23	1.516,00 €	98,54 €	1.615,00 €
24	1.622,00 €	105,43 €	1.728,00 €
25	1.720,00 €	111,80 €	1.832,00 €
26	1.832,00 €	119,08 €	1.952,00 €
27	1.933,00 €	125,65 €	2.059,00 €
28	2.037,00 €	132,41 €	2.170,00 €
29	2.140,00 €	139,10 €	2.280,00 €
30	2.243,00 €	145,80 €	2.389,00 €
31	2.350,00 €	152,75 €	2.503,00 €
32	2.452,00 €	159,38 €	2.612,00 €
33	2.554,00 €	166,01 €	2.721,00 €
34	2.656,00 €	172,64 €	2.829,00 €
35	2.758,00 €	179,27 €	2.938,00 €
36	2.866,00 €	186,29 €	3.053,00 €
37	3.026,00 €	196,69 €	3.223,00 €
38	3.190,00 €	207,35 €	3.398,00 €
39	3.350,00 €	217,75 €	3.568,00 €
40	3.508,00 €	228,02 €	3.737,00 €

§ **Primeiro** - A tabela de Bases de Remuneração é composta de duas parcelas, sendo uma delas correspondente a um valor de referência que será a tabela que vier a vigorar na EDP, a que acrescerá outra de valor não inferior ao índice ou montante que vier a ser fixado a título de subsídio de insularidade ou outro idêntico para o funcionalismo público da Região Autónoma da Madeira, calculado sobre aquele outro valor.

§ **Segundo** - O subsídio a que alude a parte final do parágrafo anterior é fixado em 6,5% na vigência desta tabela.

§ **Terceiro** - A remuneração obtida nos termos do parágrafo primeiro é arredondada para a unidade de euros imediatamente superior.

## 2- REMUNERAÇÃO POR ANTIGUIDADE

2.1 - O valor da remuneração por antiguidade, reportado ao horário a tempo inteiro é calculado na base de uma anuidade cujo valor é € 11,44.

2.2 - São abrangidos pelo disposto no número anterior todos os trabalhadores que estejam a prestar serviços com carácter de permanência e em regime de tempo completo.

2.3 - Para a atribuição das anuidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado na empresa.

2.4 - As anuidades passarão a vencer-se apenas no primeiro dia do ano civil.

2.5 - A antiguidade de cada trabalhador representará o número de anos de serviço que venha a completar em cada ano que se inicia.

2.5 - O montante da remuneração por antiguidade resultará da multiplicação da antiguidade pelo valor da anuidade.

## 3 - REMUNERAÇÃO POR TURNOS

3.1 - A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e tem os seguintes valores:

- a) Regime de três turnos com folgas rotativas - 25% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € **381,32**
- b) Regime de dois turnos com folgas rotativas - 17,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € **266,72**
- c) Regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 12,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com valor máximo € **191,74**;
- e) Regime de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo - 7,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de € **115,68**.

3.2 - O subsídio mensal de turno só é devido enquanto os trabalhadores praticam efetivamente este regime de trabalho.

3.3 - Em caso de doença o trabalhador de turnos continuará a receber o respetivo subsídio como se estivesse efetivamente ao serviço se a doença se prolongar para além de seis meses, a empresa poderá fazer funcionar o esquema previsto nos n.ºs 2 e 3 da Cláusula 34.<sup>a</sup> deste Acordo de Empresa

3.4 - Os trabalhadores que em regime de turnos assegurem o funcionamento de uma instalação, mantêm o direito ao respetivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normais por interesse de serviço ou que essa instalação se encontre temporariamente fora de serviço.

## 4 - FOLGAS ROTATIVAS

4.1 - A remuneração do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal de folgas rotativas com os seguintes valores;

1.<sup>a</sup> modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 5% da remuneração normal, com um valor máximo de € **115,68**

2.<sup>a</sup> modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 10% da remuneração normal, com um valor máximo de € **191,74**

3.<sup>a</sup> modalidade - Subsídio mensal de folgas rotativas de 15% da remuneração normal, com um valor máximo de € **266,72**

4.2 - O subsídio mensal de folgas rotativas é válido enquanto os trabalhadores praticam este regime de trabalho, não fazendo portanto parte integrante da sua retribuição.

4.3 - Em caso de doença, o trabalhador da escala de folgas rotativas continuara a receber o respetivo subsídio como se estivesse efetivamente ao serviço.

Se a doença se prolongar para além de seis meses cessa o direito ao subsídio de folgas rotativas.

4.4. - Os trabalhadores que laborem em regime de folgas rotativas mantêm o direito ao respetivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço até ao limite de seis meses.

4.5 - O subsídio de folgas rotativas é devido durante o mês de férias.

4.6 - O subsídio mensal de folgas rotativas não é acumulável com o subsídio de turno.

#### 5 - REMUNERAÇÃO POR DISPONIBILIDADE

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

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

5.2 - O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, não fazendo, por conseguinte parte integrante da sua retribuição.

#### 6 - PRÉMIO DE ASSIDUIDADE

6.1 - O prémio de assiduidade é calculado de acordo com o previsto na Cláusula 62.<sup>a</sup> e feito com base nos seguintes valores de P, para as faltas dadas durante o mês a que o mesmo se reporta:

Ausências = a 0 horas	p = 0,4%
Ausências > a 0 horas e < 4 horas	p = 0,364%
Ausências > a 4 horas e < 8 horas	p = 0,254%
Ausências > a 8 horas e < 16 hora	p = 0,182%
Ausências > a 16 horas e < 24 horas	p = 0,109
Ausências > a 24 horas	p = 0%

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

6.3 - O seu pagamento é feito 12 vezes por ano, no segundo mês seguinte àquele a que respeita.

6.4 - Para efeito de cálculo referido em 6.1, considera-se que 8 horas correspondem a um dia e 4 horas a meio-dia.

6.5 - No entanto, mantêm o direito ao Prémio de Assiduidade trabalhadores com isenção de horário de trabalho desde que cumprem marcação de ponto e de presença nos períodos obrigatórios.

#### 7 - SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

7.1 - O valor do subsídio de alimentação é de **10,18€**.

7.2 - O subsídio de alimentação é pago mensalmente com a remuneração.

7.3 - A empresa abonará o subsídio de alimentação a todos trabalhadores que o solicitem por escrito, através de títulos de refeição valor e forma estipulados no artigo anterior.

#### 8 - REMUNERAÇÃO NORMAL

8.1 - A situação salarial de cada trabalhador é definida pela remuneração normal.

8.2 - A remuneração normal resulta da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

8.3 - A remuneração base corresponde à Base de Remunerar atribuída a cada trabalhador. Remuneração.

#### 9 - REMUNERAÇÃO REMANESCENTE

9.1 - A eventual remuneração remanescente nos casos em que continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação embora seja em rubrica separada.

#### 10 - SUBSÍDIO POR EXERCÍCIO DE COMISSÃO DE SERVIÇO

10.1 - Para efeitos de determinação dos subsídios por exercício de comissão de serviço considera-se as seguintes bases de remuneração:

##### Direção ou Chefia 1A

Bases de Remuneração 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29;

##### Direção ou Chefia 1B

Bases de Remuneração 27, 28, 29, 30, 31, 32,33,34;

##### Direção ou Chefia 1C

Bases de Remuneração 24, 25,26, 27, 28, 20, 30,31;

##### Direção ou Chefia 1D

Bases de Remuneração 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36;

##### Direção ou Chefia 1E

Bases de Remuneração 32, 33, 34, 35, 36, 37;

##### Direção ou Chefia 1F

Bases de Remuneração 34, 35, 36, 37, 38.

10.2 - O subsídio por desempenho em comissão de serviço é no mínimo de uma BR acima da própria, exceto na Direção ou Chefia 1F em que é limitado a uma BR acima da 38, sendo, em qualquer caso, de valor superior em uma BR relativamente à do chefiado.

10.3 - O subsídio por exercício de comissão de serviço é pago 14 vezes por ano.

11 - Subsídio eventual por exercício de chefia hierárquica intermédia.

O trabalhador no desempenho de funções de chefia hierárquica intermédia que eventualmente possua Base de Remuneração inferior à do chefiado, por força deste receber subsídio de chefia funcional, auferirá, enquanto tal situação se mantiver, um subsídio mensal que permita que a sua remuneração-base não seja inferior à do chefiado.

## ANEXO VII

### REGULAMENTO DE PREENCHIMENTO DE VAGAS POR MOVIMENTAÇÃO INTERNA

#### CAPITULO I

##### Parte geral

##### Artigo 1.º

##### **(Preenchimento de vagas por movimentação interna)**

O provimento de postos de trabalho necessários à prossecução da atividade da empresa será feito prioritariamente por movimentação interna sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que satisfaçam os requisitos necessários e nisso estejam interessados, depois de anunciada a respetiva vaga pela empresa, observando-se o disposto no artigo 15.º do Anexo III do Acordo de Empresa.

##### Artigo 2.º

##### **(Noção de movimentação interna)**

Por «movimentação interna» entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro segundo as regras estabelecidas neste regulamento.

##### Artigo 3.º

##### **(Tipos de movimentação interna)**

A «movimentação interna» pode ter lugar por concurso, por transferência ou por escolha, neste último caso de acordo com o preceituado no artigo 17.º.

##### Artigo 4.º

##### **(Boletins de candidatura a movimentação interna)**

1 - Os trabalhadores interessados em mudar de posto de trabalho implicando a mudança de Direção ou localidade ou atividade profissional deverão preencher um boletim de candidatura a movimentação interna.

2 - A entrega dos boletins de candidaturas deverá ser efetuada na Secretaria do local de trabalho a que o trabalhador está adstrito, só produzindo efeito 60 dias após a data da sua apresentação.

3 - As candidaturas serão válidas pelo prazo de um ano a contar da data da apresentação dos respetivos boletins de candidatura, findo o qual serão automaticamente eliminados.

4 - A todo o momento qualquer trabalhador poderá apresentar novo boletim de candidatura que, automaticamente, anulará o anterior.

## CAPÍTULO II

### Movimentação interna por concurso

#### Artigo 5.º

##### **(Realização dos concursos)**

A movimentação interna por concurso será conduzida pelos departamentos de trabalho, de acordo com as normas de atuação uniformizadas a nível geral da empresa, assessoradas, no caso em que tal se justifique por Comissões de Realização de Concursos (CRC) a constituir para o efeito, competindo-lhes nomeadamente:

- a) Estabelecer as condições de pré-seleção dos candidatos a admitir a concurso;
- b) Definir os métodos de avaliação e critérios de classificação a adotar;
- c) Elaborar e realizar as provas, tanto teóricas como práticas quando for caso disso, com vista à avaliação de conhecimento dos candidatos, tendo em conta as tarefas e as exigências que caracterizam o profissiograma;
- d) Apreçar as candidaturas nos seus diversos aspetos:
  - apreciação dos currículos;
  - realização de entrevistas;
  - classificação das provas;
  - classificação dos candidatos
- e) Elaborar a proposta final quanto aos resultados do concurso e aos pedidos de adaptação a considerar para cada candidato apurado.

#### Artigo 6.º

##### **(Seleção de candidatos)**

1 - Em cada caso de movimentação interna por concurso, serão considerados, como constituindo o conjunto de candidatos potenciais todos os trabalhadores que se encontram em qualquer das situações a seguir indicadas:

- a) Tenham preenchido previamente o boletim de candidatura e este se encontre em condições de produzir efeitos, tal como definido no artº 4. deste regulamento;

- b) Trabalhem na mesma localidade ou em localidade vizinha àquela onde se abra a vaga e simultaneamente pertençam a grupo de qualificação igual ou inferior ao da vaga, à mesma atividade profissional e à mesma Direção Operacional (ou à Estrutura Central, quando o posto de trabalho lhe pertencer).

2 - Excetuam-se do disposto no número anterior:

- a) Os trabalhadores que anteriormente tenham mudado de posto de trabalho por movimentação interna, desde que não tenha ainda decorrido o prazo de um ano a contar da data da sua última colocação;
- b) Os trabalhadores que ainda não tenham completado dois anos a contar da data da sua admissão, salvo se no concurso não houver candidatos com mais de dois anos de antiguidade e desde que o trabalhador tenha o mínimo de antiguidade;
- c) Os trabalhadores classificados em grupos de qualificação superior ao da vaga;
- d) Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no art.º 12.º;
- e) Os trabalhadores admitidos na empresa para um posto de trabalho que exigisse determinadas habilitações escolares, desde que o posto de trabalho em concurso requeira habilitações escolares e ainda não tenha decorrido o número normal de anos necessários à aquisição dessa formação na escola a partir daquelas habilitações;
- f) Constituirá exceção ao princípio definido na alínea anterior o trabalhador que prove ter adquirido as habilitações escolares complementares das máximas permitidas para a admissão após a sua integração no quadro da empresa;

5 - Os trabalhadores que não satisfaçam as exigências da vaga designadamente quanto à formação e à experiência.

#### Artigo 7.º

##### (Confirmação de candidatos)

1 - Aos candidatos admitidos a concurso de acordo com o disposto no art.º 6.º será enviada uma circular que conterá os seguintes elementos:

- a) Perfil da função;
- b) Localização do posto de trabalho na estrutura orgânica;
- c) Local de trabalho, grupo de qualificação, regime de trabalho com indicação de subsídio ou outras regalias, se as houver;
- d) Indicação dos documentos a apresentar, do tipo de provas a que o candidato será submetido, quando a elas houver lugar, com referência às matérias exigidas, da data da prestação de provas e do método de avaliação e critérios de classificação a adotar;
- e) Data limite para confirmação da candidatura.

2 - Nos concursos a realizar com prestação de provas, a circular referida no número anterior deverá ser enviada com a antecedência mínima de 60 dias, nos concursos documentais tal prazo não poderá ser inferior a 15 dias.

#### Artigo 8.º

##### (Classificação dos candidatos)

1 - A classificação dos candidatos resultará de uma apreciação em termos de competência, tendo em conta a adequação técnica e humana ao posto de trabalho a preencher.

2 - Havendo candidatos em igualdade de circunstâncias deve ser observada a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores da mesma atividade profissional e, dentro desta, os classificados no grupo de qualificação igual ou mais próximo ao da correspondente vaga;
- b) Trabalhadores com maior antiguidade no seu grupo de qualificação;
- c) Trabalhadores com maior antiguidade na empresa;
- d) Ser mais idoso.

#### Artigo 9.º

##### (Homologação dos resultados)

1 - A homologação dos resultados dos concursos é da competência do Conselho de Administração, ouvido o Diretor dos Serviços correspondentes.

2 - Destas decisões cabe recurso para o Conselho de Administração no prazo de 15 dias após a data da homologação.

3 - O Conselho de Administração despachará o recurso até 30 dias após a sua apresentação.

#### Artigo 10.º

##### (Intervenção das ERTs)

1 - A prestação de provas, quando a elas houver lugar, poderá ter a presença de representantes das ERTs, a pedido do trabalhador, devendo, para o efeito ser-lhe comunicada a data, local e hora da realização das provas, com o mínimo de 8 dias de antecedência.

2 - Após a conclusão do concurso o processo completo deverá ser posto à disposição para ser consultado pelas ERTs a pedido expresso do trabalhador.

#### Artigo 11.º

##### (Prazo de validade dos concursos)

1 - Os resultados dos concursos terão a validade de um ano a contar da data do primeiro provimento.

2 - Nos concursos abertos com obrigatoriedade de frequência de curso de formação adequado, esse prazo é de 3 anos.

#### Artigo 12.º

##### (Desistência)

O candidato escolhido em concurso e que, sem motivo considerado devidamente justificado depois de ouvidas as ERTs se recuse a tomar posse do posto de trabalho a que concorreu, não poderá candidatar-se a novo concurso sem que tenha decorrido o prazo de dois anos a contar da data da desistência.

## Artigo 13.º

**(Direitos dos candidatos)**

1 - Os candidatos que, para prestar provas nos concursos, tenham que deslocar-se das localidades onde prestam trabalho, terão direito a receber o valor da despesas de transportes e ajudas de custo, quando a elas houver lugar, bem como à respetiva folga de compensação, quando as provas se realizem nos seus dias de descanso semanal.

2 - Os candidatos sujeitos a prestação de provas têm direito à consulta das provas por si realizadas, e a uma cópia das mesmas se o desejarem.

3 - Os candidatos escolhidos para o movimento de uma vaga terão direito a ser designados:

- a) Até 30 dias após a ocorrência da vaga, no caso da homologação dos resultados ser anterior à ocorrência da vaga;
- b) Até 30 dias após a homologação dos resultados, se esta for posterior à ocorrência da vaga.
- c) Preencher o posto de trabalho, salvo em casos excecionais devidamente comprovados, no prazo de 60 dias após a data da designação.
- d) Findo o prazo de 60 dias estipulado na alínea anterior, o trabalhador é considerado para todos os efeitos como colocado no novo posto de trabalho.

4 - A regularização dos direitos dos trabalhadores designados nos termos do número anterior terá lugar, com os necessários efeitos retroativos, a partir da data da designação para o posto de trabalho.

## Artigo 14.º

**(Encargos da Empresa)**

A empresa não suportará quaisquer encargos relacionados com a mudança do trabalhador para o novo posto de trabalho em resultado do concurso.

**CAPÍTULO III****Movimentação interna por escolha**

## Artigo 15.º

**(Espécies)**

A movimentação por escolha pode implicar ou não promoção.

## Artigo 16.º

**(Movimentação interna por escolha sem promoção)**

1 - A movimentação na mesma atividade profissional e dentro da mesma Direção Operacional ou da Estrutura Central pode ser executada sem concurso se não implicar promoção com prioridade para trabalhadores disponíveis e para os que estejam no desempenho de funções de grupo de qualificação inferior ou que já tenham ocupado anteriormente.

Para tanto a empresa elaborará trimestralmente a lista de trabalhadores nestas condições enviando cópias às ERTs.

2 - Os trabalhadores diminuídos, propostos para reconversão, terão direito a postos de trabalho vagos adequados às suas possibilidades físicas sem necessidade de concurso.

## Artigo 17.º

**(Movimentação interna por escolha com promoção)**

A movimentação interna por escolha com promoção terá unicamente lugar:

- a) No preenchimento de lugares de Diretor e de Chefe de Serviço;
- b) No preenchimento dos lugares de secretário, quando as funções a desempenhar exijam especiais relações de confiança.

**CAPÍTULO IV****Ações de formação e sua relação com a movimentação interna por concurso**

## Artigo 18.º

**(Tipos de ação de formação)**

As ações de formação podem ser de dois tipos:

- a) Visando aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores para um melhor desempenho das funções que lhes estejam cometidas, o que por si só não dá direito a mudança de posto de trabalho;
- b) Ministrando novos conhecimentos aos trabalhadores que lhes permitam preparar-se para o desempenho de outras funções de igual ou maior grau de qualificação dentro da mesma atividade profissional ou, por reconversão, para outra atividade diferente.

## Artigo 19.º

**(Preenchimento de vagas na sequência de ações de formação)**

1 - Em casos concretos bem definidos, a movimentação interna por concurso pode ser obrigatoriamente precedida da frequência com aproveitamento de adequado curso de formação.

2 - A frequência com aproveitamento dos referidos cursos dará direito ao preenchimento do número de vagas indicadas na circular e nas condições nela contidas. Aos restantes trabalhadores, para além do número de vagas existentes a que tenham aproveitamento, estas ações, por si só, não dão direito a promoção automática, tendo contudo os trabalhadores nestas condições prioridade em futuros concursos para preenchimento de vagas do mesmo tipo e nas mesmas condições da circular inicial.

## CAPÍTULO V NOMEAÇÕES

### Artigo 20.º

#### (Movimentação interna por nomeação)

1 - A movimentação interna por nomeação pode dar-se, sob proposta e desde que exista vaga adequada, no preenchimento de lugares:

- a) De chefia hierárquica superior
- b) Dos grupos de qualificação 1 E e 1 F, por bacharéis ou licenciados que:

- para o grupo de qualificação 1E, estejam, no mínimo, no Grau 2 do grupo de qualificação 1 D ou no Grau O do grupo de qualificação 1B;

- Para o grupo de qualificação 1F, estejam no grupo de qualificação 1 E ou, no mínimo no Grau 1 do grupo de qualificação 1 D;

- d) dos grupos de qualificação 1B e 1 D, por trabalhadores que estejam, no mínimo no Grau 1 dos grupos de qualificação 1A e 1C, respetivamente.
- e) dos grupos de qualificação 1A e 1C, por trabalhadores com antiguidade não inferior a 4 anos que tenham obtido o respetivo diploma ao serviço da empresa;
- f) No grupo de qualificação 2B, por trabalhadores no desempenho de função da linha de carreira que estejam no mínimo no Grau 1 do grupo de qualificação 2A;
- g) de chefia hierárquica intermédia;
- h) de função de grupo de qualificação imediatamente superior, por trabalhadores no desempenho de função da linha de carreira, desde que estejam no departamento onde se situa a vaga e:

- Estejam no mínimo no Grau 1 e tenham formação escolar ou exame prévio de habilitações adequadas;

- Estejam no mínimo no Grau F.

2 - A nomeação carece de acordo do trabalhador.

3 - A movimentação por nomeação pode ou não implicar promoção e será feita:

- a) Em comissão de serviço, no caso da alínea a) do n.º 1.

4 - Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 deste artigo são considerados departamentos as Direções de Serviços.

### Artigo 21.º

#### (Nomeações passíveis de oposição)

1 - Poderá haver oposição por parte dos trabalhadores que se julguem indevidamente preteridos.

2 - A comunicação das nomeações referidas no número anterior é feita através de ordem de serviço.

3 - Entre a divulgação das nomeações e a data em que produzem efeitos mediará um prazo mínimo de 30 dias.

4 - As oposições, devidamente fundamentadas, devem ser manifestadas no prazo de 15 dias após divulgação das nomeações.

5 - A apreciação das oposições é de competência do Conselho de Administração, que sobre elas deve decidir no prazo de 15 dias após a sua apresentação.

6 - Da decisão do Conselho de Administração é enviada cópia, acompanhada da respetiva fundamentação, ao Sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Atribuição do Grau de Evolução e Respetivo Tempo de Permanência

#### Artigo 22.º

#### (Grau de evolução)

1 - Aos trabalhadores que mudem de função é atribuído o grau de evolução a partir da data da sua designação ou nomeação efetuada ao abrigo das alíneas e), f) e g) do n.º 1 do artigo 20.º, nas seguintes condições:

- a) Se a mudança de função se efetuar por concurso na mesma linha de carreira ou por nomeação o correspondente à subida de uma BR com manutenção do tempo de permanência no grau anterior.
- b) Se a mudança de função se efetuar por concurso no mesmo plano de carreira o correspondente à subida de uma BR.

2 - Para funções do Nível 3, o grau de evolução atribuído não pode ser inferior ao correspondente à maior base de remuneração dos chefiados.

3 - Aos trabalhadores que obtenham diploma de curso superior ao serviço da Empresa e sejam designados ou nomeados para o desempenho de funções compatíveis, o grau de evolução é atribuído da seguinte forma, se desempenharem funções adequadas à nova função:

- a) Quando enquadrados no grupo de qualificação 1A, é atribuído:
  - O grau de evolução 1, se estiverem no nível 2, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 23;
  - O grau de evolução 2, se estiverem no nível 2, em grau de evolução a que corresponda a BR 22, ou nos níveis 3 e 4, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 23;
  - O grau de evolução 3, se estiverem no nível 2, em grau de evolução a que corresponda a BR 21, ou nos níveis 3 e 4, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 22.
- b) Quando enquadrados em grupo de qualificação 1 C, é atribuído:
  - O grau de evolução 0, se estiverem no grupo de qualificação 1 B;
  - O grau de evolução 1, se estiverem nos grupos de qualificação 1A, 2B e 2A, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 25;
  - O grau de evolução 2, se estiverem nos grupos de qualificação 1A, 2B e 2A, em grau de evolução a que corresponda a BR 24, ou no grupo de



qualificação 3F, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 25;

- O grau de evolução 3, se estiverem nos grupos de qualificação 1A, 1B, e 2A, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 23, ou, nos níveis 4 e 3, em grau de evolução a que corresponda a BR 24.

4 - Aos trabalhadores não abrangidos pelo disposto no número anterior é atribuída a base de remuneração imediatamente inferior à correspondente ao grau 3.

5 - Se da aplicação das regras constantes dos números anteriores resultar a atribuição de base de remuneração inferior, é mantido o direito à remuneração correspondente à base que possuía.

Cláusula 23.º

#### **(Tempo de permanência no grau de evolução)**

O tempo de permanência no novo grau de evolução é contado:

- A partir da data a que se reporta a BR que o trabalhador possuía desde que a movimentação se faça dentro da linha de carreira;
- A partir da data da designação ou nomeação nos demais casos.

### **CAPÍTULO VII**

#### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 24.º

#### **(Movimentação de trabalhadores com postos de trabalho temporário)**

A movimentação dos trabalhadores do quadro permanente em relações com postos de trabalho temporários, embora tenha em conta o que neste regulamento se afirma como geral, obedecerá a princípios complementares que se especificam em regulamento próprio contido no estatuto do pessoal.

Artigo 25.º

#### **(Divulgação da movimentação interna)**

Trimestralmente, serão publicadas relações com o nome dos trabalhadores que, nesse período, tenham mudado de posto de trabalho, e enviadas cópias às ERTs.

### **ANEXO VIII**

#### **REGULAMENTO DO**

#### **TRABALHADOR -ESTUDANTE**

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

Artigo 1.º

#### **(Princípio geral)**

Os direitos do trabalhador-estudante na cláusula 47.<sup>a</sup> do AE são concedidos nos termos do presente Regulamento.

Artigo 2.º

#### **(Trabalhador-estudante)**

Considera-se «trabalhador-estudante» o trabalhador do quadro permanente da empresa que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

Artigo 3.º

#### **(Incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante)**

1 - Há situações em que se torna incompatível o desempenho da função na empresa e as suas exigências com a condição de trabalhador-estudante.

2 - Encontram-se na situação referida no número, anterior nomeada mente, os trabalhadores que necessitam de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham e também aqueles que, desempenhando funções que exijam deslocações frequentes, para frequentarem o estabelecimento de ensino com regularidade, ponham em causa o próprio posto de trabalho.

3 - Nos casos indicados no n.º 2 e noutros que se lhes possam assemelhar, a empresa, perante o interesse formalmente manifestado por algum trabalhador, estudará maneira de, a prazo (6 meses a 1 ano), lhe poder dar satisfação, por mudança do posto de trabalho e/ou função.

4 - É vedado à empresa prover, por concurso, postos de trabalho em que não existam as restrições contempladas nos números anteriores, desde que, existindo trabalhadores impedidos de gozar os benefícios previstos na Cláusula 47.<sup>a</sup> do AE/EEM, manifestem interesse em se candidatar aos mesmos e satisfaçam o mínimo de condições requeridas pelo concurso.

Artigo 4.º

#### **(Prova da condição de estudante)**

1 - Entende-se por prova da condição de estudante o certificado de matrícula ou documento comprovativo equivalente, passado pelo estabelecimento de ensino que o trabalhador-estudante frequenta.

2 - Ao trabalhador que apenas pretenda beneficiar dos direitos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 da Cláusula 47.<sup>a</sup> do AE, não será exigido o documento de matrícula referido no n.º 1, mas unicamente o documento comprovativo da presença no exame.

Artigo 5.º

#### **(Aproveitamento escolar)**

1 - Entende-se por aproveitamento escolar aquele que é definido oficialmente ou a obtenção de bom aproveitamento em pelo menos 50% do número de disciplinas ou cadeiras a que o trabalhador-estudante se propôs no ano letivo anterior, com um mínimo de duas.

2 - O limite mínimo de disciplinas ou cadeiras em que o trabalhador se deve inscrever para obter a sua condição de trabalhador-estudante é de 3, salvo nos casos de fim de curso ou de cadeiras imprescindíveis para a sua continuação.

3 - Para efeitos de cálculo do aproveitamento indicado no n.º 1, os arredondamentos são feitos por defeito.

4 - As desistências de frequência das aulas são consideradas como «não aproveitamento escolar» a não ser que motivos imperiosos, aceites pela empresa, as justifique.

#### Artigo 6.º

##### **(Prova de aproveitamento escolar)**

1 - Entende-se por prova de aproveitamento escolar o certificado de aproveitamento passado pelo estabelecimento de ensino que o trabalhador frequentou e/ou prestou as suas provas de exame no ano letivo anterior.

2 - É dispensada a apresentação da prova referida no número anterior nos casos de início de curso.

#### Artigo 7.º

##### **(Exames)**

Para além das provas de exame finais consideram-se semelhantes, para efeito do disposto nas alíneas b) e c) do n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE, beneficiando do mesmo regime daqueles, os testes periódicos equiparados a exames de frequência.

## CAPÍTULO II

### DIREITOS DO TRABALHADOR-ESTUDANTE

#### Artigo 8.º

##### **(Dispensa da prestação de trabalho para frequência escolar)**

1 - O trabalhador-estudante para beneficiar do direito previsto na alínea

- a) Do n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE, deverá apresentar, além dos documentos exigidos nos artigos 4.º e 5.º deste Regulamento, o seu horário escolar autenticado pelo estabelecimento de ensino que frequenta, para efeito de fundamentação das exigências da frequência escolar.

2 - A dispensa da prestação de trabalho para frequência escolar só se verifica nos períodos de funcionamento das aulas e, sempre que possível, no início ou fim do horário normal de trabalho praticado pelo trabalhador-estudante, devendo ter-se em conta o «tempo de trajeto».

3 - Entende-se por «tempo de trajeto» aquele que é gasto no trajeto durante o período de trabalho por manifesta impossibilidade de o fazer fora dele podendo incluir, quando justificado, o tempo para uma pequena refeição. Aquele tempo será apreciado caso a caso pela hierarquia.

4 - Se num mesmo curso se praticar mais do que um horário o trabalhador-estudante terá que optar por aquele que não colida com o seu horário de trabalho, ou na impossibilidade de o conseguir, pelo que menos perturbação acarrete ao serviço.

5 - Não há dispensa em período de férias.

#### Artigo 9.º

##### **(Dispensa da prestação de trabalho para provas de exame e sua preparação)**

1 - O trabalhador-estudante para beneficiar do direito previsto na alínea b) do n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE deverá apresentar o documento exigido no n.º 2 do artigo 4.º deste Regulamento.

2 - As dispensas de trabalho para prestação de provas de exame serão concedidas atendendo a:

- a) Trabalhador-estudante em regime normal de trabalho:
  - O trabalhador-estudante será dispensado todo o dia na data do exame ou se este tiver lugar na parte da manhã, poderá optar pela dispensa dessa manhã e da tarde do dia anterior;
- b) Trabalhador-estudante em regime de turnos:
  - Se o turno coincidir com a hora de exame o trabalhador-estudante será dispensado do turno coincidente; em caso contrário será dispensado do turno imediatamente anterior.
  - Se o exame tiver lugar em semana de regime normal de trabalho, o trabalhador-estudante será dispensado de acordo com o disposto na alínea a) deste artigo.

3 - O trabalhador-estudante para beneficiar do direito previsto na alínea c) do n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE, deverá apresentar posteriormente o documento exigido no n.º 2 do artigo 4.º deste Regulamento.

4 - O trabalhador estudante pode ser dispensado da prestação de trabalho para preparação de exames durante 2 dias úteis por disciplina ou cadeira, seguidos ou alternados, por anos, sem contudo exceder dez dias.

5 - Para efeitos do disposto neste artigo, considera-se como exame os testes periódicos equiparados a exames de frequência.

6 - Quando os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as dispensas do serviço para preparação e realização das provas não pode exceder, em cada ano, 4 dias por disciplina nem 2 dias por prova.

#### Artigo 10.º

##### **(Dispensa da prestação de trabalho em regime de turnos)**

1 - A dispensa da prestação de trabalho em regime de turnos consignada na alínea d) do n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE está condicionada pelo disposto no artigo 15.º deste Regulamento.

2 - O trabalhador-estudante que, no ano letivo do pedido de dispensado, não veja satisfeito esta solicitação por força do condicionalismo atrás citado poderá requerer transferência do posto de trabalho nas condições expressas no AE a qual deverá ser concedida no prazo de 12 meses ou esperar pelo ano letivo seguinte, e, nesse caso, ficar colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no artigo 152 deste Regulamento.

3 - O trabalhador-estudante que, para esse efeito, tenha de ser dispensado da prestação de trabalho em regime de turnos, perderá a partir da data em que tal se verifique, o direito ao subsídio de turnos.

#### Artigo 11.º

##### **(Escolha da época de férias)**

O trabalhador-estudante, relativamente ao consignado na alínea e) no n.º 1 da Cláusula 47.ª terá direito a gozar férias em época à sua escolha desde que, quando houver escalas atribuídas, demonstre, com a antecedência possível, a impossibilidade de as respeitar por força das suas obrigações escolares.

#### Artigo 12.º

##### **(Colocação após conclusão do curso)**

O trabalhador-estudante que se encontre nas condições expressas no n.º 3 da Cláusula 47.ª do AE, será colocado em lugar compatível com as habilitações escolares adquiridas, desde que haja vaga, submetendo-se às regras da empresa em concursos internos e tendo prioridade em relação a admissões, nos termos legais em vigor.

### **CAPÍTULO III**

## **CONDICIONALISMOS DIVERSOS**

#### Artigo 13.º

##### **(Prazos e sanções)**

1 - O Trabalhador-estudante que pretenda beneficiar dos direitos previstos no n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE, deve apresentar o seu pedido em impresso próprio, do modelo anexo a este Regulamento, ao superior hierárquico com a antecedência mínima de 30 dias da data a partir da qual produzirá efeitos.

2 - A falta de apresentação do pedido, dentro do prazo indicado no n.º 1 sem motivo justificado, dará lugar a que a empresa não se obrigue a considerar o referido pedido.

3 - Competirá à empresa, com base nas disposições contidas no AE/ EEM decidir do pedido, depois deste ser devidamente informado pelo departamento de pessoal respetivo e pela hierarquia.

4 - As provas documentais adequadas para obtenção ou confirmação dos direitos requeridos devem ser apresentados nos seguintes prazos:

- Matrícula: até 2 meses após a data da mesma;
- Horário: até 15 dias após a data do início das aulas ou de alterações posteriores de horário;
- Exames: até 15 dias após a data do exame;
- Aproveitamento escolar: até 2 meses após a conclusão do ano letivo.

5 - A falta de apresentação da documentação referida no número anterior, nos prazos ali estabelecidos, determina que os tempos entretanto já utilizados sejam contados como faltas não justificadas, salvo se o trabalhador-estudante apresentar justificação que seja aceite pela empresa.

6 - Sempre que se prove que as dispensas da prestação do trabalho concedidas ao abrigo do disposto no n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE, não foram utilizadas pelo trabalhador-estudante para os fins previstos no presente Regulamento, a empresa reserva-se o direito de cancelar de imediato a concessão desse benefício e de proceder à abertura de processo disciplinar.

#### Artigo 14.º

##### **(Falta de aproveitamento escolar)**

A falta de aproveitamento escolar dará lugar ao cancelamento dos direitos previstos no n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE pelo prazo de 1 ano, salvo se for devido a facto não imputável ao trabalhador-estudante.

#### Artigo 15.º

##### **(Concentração de pedido de dispensa)**

Nos casos em que o número de pedidos apresentados por trabalhadores-estudantes ao abrigo do n.º 1 da Cláusula 47.ª do AE/EEM ponha comprovadamente em causa o bom funcionamento do serviço em número que, ouvidas as Estruturas Representativas dos Trabalhadores, não seja possível atender nesse ano, será aplicado o seguinte critério de prioridade a observar uma após outra:

- Matrícula em cadeiras de curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função e que o trabalhador não possua;
- Trabalhador em fase final de curso;
- Melhor aproveitamento escolar;
- Maior antiguidade na Empresa.

## Artigo 16.º

**(Casos omissos)**

Os casos omissos serão resolvidos por acordo entre a empresa e as ERT's; na falta deste, deverá recorrer-se ao estipulado na Cláusula 20.ª do AE/EEM.

**PEDIDO DE DISPENSA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO**  
Ano letivo (Cláusula 47.ª do AE)

**TRABALHADOR-ESTUDANTE**...../...../.....

Nome..... M.º.....  
Função.....Data de admissão...../...../  
Local de trabalho.....  
Direção.....  
Serviço.....Secção.....  
Curso.....  
Disciplina ou Cadeiras / ano / semestre.....  
•.....N.º total.....  
Estabelecimento de Ensino.....

N.º de anos letivos ou semestres para concluir o curso (incluindo o presente ano letivo ou semestre)

Solicita dispensa da prestação de trabalho ao abrigo da(s) alínea(s) n.º da cláusula 44.ª do AE que assinala com X

## II a) Dispensa para frequência escolar

Dias semana	2.ª feira	3.ª feira	4.ª feira	5.ª feira	6.ª feira	Sábado
Horas da						
dispensa						

Observações:

- b) Dispensa para exame(s)  
dia(s) e hora(s) do(s) exame(s)

Pretende.....

- c) Dispensa para preparação de exame(s) Dia(s) do(s) exame(s).....

Pretende.....

- d) Dispensa do regime de turno Observações.....

Junta os seguintes documentos

Observações.....

Data...../...../.....Assinatura.....

Recebido na Secção de Pessoal...../...../.....

O Chefe de Secção

A hierarquia

Data...../...../..... a).....

## Secção de Pessoal

Ano letivo anterior.../....Beneficiou de facilidades?  
Q Q

Sim Não Observações.....

Resultados obtidos no ano anterior

Curso.....|.....|.....

Disciplina ou cadeiras / ano / semestre.....

Aproveitamento, D %

Observações

Data.../.../...19....a)

Despacho

Data...../.....19.....a)

O trabalhador-estudante foi informado do despacho em...../...../19.....por.....

a).....

A matéria deste anexo encontra-se publicada no J.O.R.A.M, n.º 18, III série, de 3 de outubro de 1983.

**ANEXO IX**

**REGULAMENTO DE LOCAL DE TRABALHO E ÁREA DE SERVIÇO**

## Artigo 1.º

**(Local de trabalho)**

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

## Artigo 2.º

**(Zona de influência de um local de trabalho)**

1 - Considera-se zona de influência de um local de trabalho a área geográfica que o envolve, delimitada genericamente por uma circunferência com um raio de 5 km, centro no local de trabalho e definida numa planta à escala conveniente. A zona de influência do local de trabalho da sede da EEM, no Funchal, compreende a área geográfica delimitada por uma linha imaginária que ligue: Gaula - Camacha - Terreiro da Luta - Estreito de Câmara de Lobos - Câmara de Lobos.

2 - A prestação de trabalho dentro da zona de influência de um local do trabalho não confere direito a ajudas de custo, salvo no caso de por necessidade imperiosa de serviço devidamente comprovada o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz.

3 - Dentro da zona de influência do local de trabalho, os tempos de trajeto para o local de trabalho, local de cumprimento da diligência e vice-versa, bem como os transportes, são de conta da empresa.

4 - Da mesma forma que no número anterior, sempre que haja um refeitório da empresa mais próximo do local do cumprimento da diligência que o local de trabalho em que o trabalhador normalmente presta serviço ou a que está adstrito, são de conta da empresa os tempos de trajeto local de cumprimento da diligência, refeitório e vice-versa, bem como os transportes devendo o trabalhador tomar a sua refeição às horas a que normalmente o faz.

As deslocações, para além da zona de influência do local de trabalho são regidas nos termos regulamentares previstos no AE/EEM e no Estatuto do Pessoal.

#### Artigo 3.º

##### **(Área de serviço)**

1 - O conceito de área de serviço é inerente aos trabalhadores que, desenvolvendo a sua atividade normal fora dos estabelecimentos a que estão adstritos, se movimentam em zonas geográficas fixas previamente delimitadas, sem obrigatoriedade de comparência diária nesses estabelecimentos e com flexibilidade de horário, salvo nos períodos de permanência ou comparência neles, situação em que deverão adaptar-se aos horários aí praticados.

2 - A atribuição da área de serviço, incluindo alterações futuras, tornar-se-á efetiva se 15 dias após comunicação por parte da Empresa à respetiva Estrutura Sindical, não tiver sido por esta contestada.

3 - A área de serviço pode englobar ou não os estabelecimentos a que os trabalhadores estão adstritos.

4 - A periodicidade com que os trabalhadores deverão comparecer nos estabelecimentos a que estão adstritos, depende do tipo de atividade e da localização da área de serviço relativamente aquele estabelecimento.

5 - As transferências de área de serviço ficarão sujeitas ao regime estabelecido na cláusula 49.ª - do AE/EEM.

#### Artigo 4.º

##### **(Zona de influência da área de serviço)**

1 - Considera-se zona de influência de uma área de serviço a área geográfica delimitada genericamente por uma circunferência e raio de 5 km onde aquela se possa inserir, cujo centro se aproxime tanto quanto possível do centro de gravidade da área de serviço e definida numa planta à escala conveniente. A zona de influência da área de serviço do Funchal, compreende a área geográfica delimitada por uma linha imaginária que ligue: Gaula - Camacha - Terreiro da Luta - Estreito de Câmara de Lobos - Câmara de Lobos.

2 - As deslocações dentro da zona de influência de uma área de serviço são pagas pela empresa em transportes coletivos, mas não conferem direito a ajudas de custo, salvo no caso de, por necessidade imperiosa de serviço devidamente comprovada, o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz.

3 - Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste Regulamento, já recebiam ajudas de custo para almoço dentro das suas áreas de serviço para os quais se manterá o direito a essas ajudas sempre que as deslocações se façam na parte da zona de influência do local de trabalho a que estejam adstritos.

4 - Se o trabalhador se deslocar em serviço para fora da zona de influência da área de serviço que lhe está atribuída, ainda que seja ao estabelecimento a que está adstrito, se não se trata de trabalhador abrangido pelo n.º 3, deste artigo terá direito à correspondente ajuda de custo nos termos regulamentares previstos no AE/EEM e no Estatuto do Pessoal.

#### Artigo 5.º

##### **(Trabalhadores em estaleiros)**

Este Regulamento não se aplica aos trabalhadores que prestam serviço em estaleiros fixos ou móveis, que são abrangidos por regulamento específico a fazer parte do Estatuto do Pessoal.

## ANEXO X

### REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

#### CAPÍTULO I

##### **Disposições gerais**

#### Artigo 1.º

##### **(Princípio gerais)**

O presente Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho dá cumprimento às cláusulas 104.ª, 105.ª e 106.ª do AE/EEM.

#### Artigo 2.º

##### **(Obrigações da empresa)**

São obrigações da empresa:

1 - Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável nomeadamente a Portaria n.º 53/71, de 3 de fevereiro; 702/80, de 22 de setembro, e o presente Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho.

2 - Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada higiene e prevenção de acidentes e de doenças profissionais, para tanto recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes.

3 - Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores nos aspetos de higiene e segurança no trabalho.

4 - Proceder a um levantamento das funções que envolvam desgaste físico ou psíquico, e/ou riscos especiais de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e à elaboração, se isso for considerado necessário, de normas próprias sobre condições da prestação de trabalho em tais funções e pô-las em vigor com eventuais correções posteriores, tendo em conta, propostas dos sindicatos respetivos e ERT's.

5 - Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei, conduzido pelos órgãos responsáveis pela higiene e segurança no trabalho.

6 - Facultar todo o processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, às comissões e subcomissões de segurança, sempre que por elas solicitado.

7 - Considerar o parecer das comissões e subcomissões de segurança resultante de qualquer inquérito de acidente de trabalho.

8 - Efetuar o seguro de todo o pessoal de forma a cobrir qualquer acidente de trabalho sofrido pelos trabalhadores, nomeadamente, quando nos casos especificados na lei, se dirijam ao local de trabalho ou deste regressem à sua residência.

9 - Fornecer à Comissão de Segurança e às ERTs uma cópia integral dos documentos em que as entidades Oficiais de Fiscalização formulem as medidas impostas à empresa e respetivos prazos de cumprimento.

#### Artigo 3.º

##### **(Obrigações dos trabalhadores)**

São obrigações dos trabalhadores:

1 - Respeitar, cumprir e fazer cumprir as determinações deste Regulamento e demais legislação em vigor sobre higiene e segurança no trabalho.

2 - Conhecer e cumprir as prescrições gerais de segurança e respetivas normas específicas de segurança existentes na empresa.

3 - Colaborar, sempre que para isso solicitado, com os órgãos responsáveis na elaboração das participações e dos inquéritos de acidentes.

#### Artigo 4.º

##### **(Procedimento disciplinar)**

O trabalhador que violar as normas de higiene e segurança no trabalho incorre em infração disciplinar.

#### Artigo 5.º

##### **(Fiscalização Oficial)**

A fiscalização das atividades da empresa, no âmbito das matérias reguladas no presente Regulamento, compete às entidades oficiais adequadas a cada caso.

#### Artigo 6.º

##### **(Reclamação)**

Os trabalhadores, diretamente ou por intermédio das ERT's ou do sindicato respetivo, têm direito a apresentar à Empresa e às Entidades fiscalizadoras, todas as reclamações devidamente fundamentais referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

#### CAPITULO II

##### **ESTRUTURA ORGÂNICA**

##### Secção I

##### **(Disposições Gerais)**

#### Artigo 7.º

##### **(Instituição de Estrutura orgânica)**

1 - No sentido de estabelecer, e uniformizar uma conveniente política de higiene e segurança no trabalho e coordenar e assegurar a sua aplicação, a empresa instituirá a necessária Estrutura orgânica.

2 - De acordo com as leis vigentes, a Estrutura orgânica a implementar na empresa assentará em órgãos consultivos e nos serviços de Higiene e Segurança no Trabalho.

3 - Como órgãos consultivos serão instituídas Comissões e Subcomissões de Segurança, nos termos referidos na Secção II.

##### SECÇÃO II

##### **(COMISSÕES E SUBCOMISSÕES DE SEGURANÇA)**

#### Artigo 8.º

##### **(Definição)**

1 - As comissões e Subcomissões de Segurança serão órgãos consultivos.

2 - Serão constituídos Comissões de Segurança ao nível geral da empresa e, pelo menos, uma em cada Direção Operacional e Subcomissões de Segurança ao nível dos estabelecimentos, instalações ou seus agrupamentos todas elas a definir em cada caso, tendo em atenção designadamente, os aspetos ligados à dimensão e às afinidades funcionais.

3 - As Comissões e Subcomissões de Segurança recomendarão aos serviços de Higiene e Segurança no Trabalho a colaboração, sempre que o entenderem, de técnicos e Serviços ou Organismos privados ou oficiais para o seu bom e cabal funcionamento e cumprimento das atribuições que lhe estão cometidas.

### Artigo 9.º

#### (Constituição)

1 - A Comissão de Segurança a nível geral da empresa será paritária e constituída por 5 membros representando cada uma das partes.

2 - As Comissões de Segurança a nível de Direções Operacionais serão paritárias e constituídas por 5 membros representando cada uma das partes.

3 - As Subcomissões de Segurança serão paritárias e constituídas por 3 membros, representando cada uma das partes, de acordo com a dimensão da instalação.

4 - As Comissões e Subcomissões de Segurança poderão recorrer a trabalhadores da empresa, nos assuntos específicos a tratar.

### Artigo 10.º

#### (Funcionamento)

1 - As Comissões de Segurança a nível geral da empresa e das Direções Operacionais, deverão reunir, pelo menos obrigatória e respetivamente duas a quatro vezes por ano.

As Subcomissões de segurança deverão reunir-se obrigatoriamente uma vez por mês.

& ÚNICO - Será obrigatória a elaboração de ata de todas as reuniões efetuadas.

### Artigo 11.º

#### (Atribuições)

Compete, essencialmente, às Comissões e Subcomissões de Segurança:

- a) Elaborar as normas de funcionamento de acordo com o estabelecido pela Comissão de Segurança a nível de Empresa;
- b) Analisar e definir os princípios gerais a seguir no campo da Higiene e Segurança no Trabalho que devem ser submetidos à aprovação da empresa;
- c) Recomendar ações tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;
- d) Apreciar e informar instruções e projetos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;
- e) Apreciar e informar projetos de normas gerais e específicas de segurança;
- f) Apreciar e aprovar os relatórios das atividades no âmbito da Higiene e Segurança no trabalho;
- g) Propor ações visando dar a todos os trabalhadores a necessária formação e assistência específica e adequada na matéria de Higiene e Segurança no trabalho;
- h) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;

- i) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamento de segurança no trabalho de uso individual e coletivo;
- j) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de Higiene e Segurança no trabalho e dar-lhes o devido seguimento;
- l) Analisar processos referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho.

### SECÇÃO III

#### (SERVIÇOS DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO)

### Artigo 12.º

#### (Definição)

Os serviços de Higiene e Segurança no trabalho serão órgãos que desenvolverão, de acordo com a política estabelecida pela empresa, as ações necessárias à concretização da prevenção, higiene e segurança no trabalho.

### Artigo 13.º

#### (Atividades)

São atividades dos serviços de Higiene e Segurança no Trabalho:

- a) Promover e coordenar, no âmbito da higiene e segurança no trabalho, as ações julgadas necessárias no sentido da consecução dos objetivos globais da empresa, nomeadamente, os relativos à higiene das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios.
- b) Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da higiene e segurança no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da Empresa;
- c) Estudar, em termos gerais e em colaboração com os organismos oficiais competentes, o estabelecimento de condições ambientais nos locais de trabalho;
- d) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência quer estejam ou não regulamentadas.
- e) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho e higiene e segurança e na prevenção de incêndios;
- f) Elaborar relatórios das atividades, no âmbito da higiene e segurança no trabalho;
- g) Promover a realização de estudos estatísticos em matérias da sua competência;
- h) Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidentes e à sua prevenção;
- i) Promover a análise e estudo dos acidentes de trabalho, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
- j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;

- l) Realizar estudos de ergonomia;
- m) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de higiene e segurança no trabalho, com vista a assegurar boas condições de trabalho;
- n) Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na empresa;
- o) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para a empresa, bem como dos trabalhadores transferidos, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;
- p) Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos da segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;
- q) Colaborar com a Medicina do Trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;
- r) Colaborar com a Formação em ações gerais de formação em segurança;
- s) Dar apoio técnico às comissões e subcomissões de segurança.

### **CAPÍTULO III**

#### **NORMAS DE SEGURANÇA**

##### **Artigo 14.º**

##### **(Normas)**

A empresa obriga-se a elaborar e a submeter à apreciação das Comissões de Segurança normas gerais e específicas, visando a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e a assegurar adequadas condições de trabalho, de segurança e de meio ambiente, tomando em consideração as características das instalações e os riscos dos vários tipos de trabalho.

##### **Artigo 15.º**

##### **(Divulgação)**

A empresa porá à disposição de cada trabalhador um exemplar das normas de segurança e das normas específicas do seu posto de trabalho.

### **CAPÍTULO IV**

#### **EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA**

##### **Artigo 16.º**

##### **(Equipamento)**

1 - Constitui encargo da empresa, a aquisição dos equipamentos, quer de uso individual quer coletivo, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2 - Os serviços de higiene e segurança no trabalho, com a colaboração dos diversos departamentos da

empresa, nomeadamente os mais interessados, e ainda das Comissões de Segurança, estudarão os equipamentos de segurança para proteção coletiva e individual a utilizar nas diversas tarefas, instruindo o pessoal no seu manejo e manutenção.

##### **Artigo 17.º**

##### **(Responsabilidade)**

É da responsabilidade dos trabalhadores manter em bom estado de conservação o equipamento de segurança de uso individual e coletivo que lhes for distribuído.

### **CAPÍTULO V**

#### **HIGIENE INDUSTRIAL**

##### **Artigo 18.º**

##### **(Considerações gerais)**

1 - Os serviços de higiene e segurança no trabalho da empresa, efetuarão visitas periódicas às instalações, isolada ou conjuntamente com a Medicina do Trabalho, com vista à deteção de situações de deficiência em matéria de higiene e segurança.

2 - Das visitas referidas em 1 será elaborado relatório, que será dado a conhecer às Comissões e/ou Subcomissões de Segurança e aos superiores hierárquicos das instalações visitadas.

3 - O relatório referido em 2 conterá, para além dos elementos relativos à higiene industrial e condições da segurança e prevenção dos locais de trabalho, elementos referentes à higiene geral dos refeitórios, bairros do pessoal e outras instalações coletivas, e referirá as medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas.

4 - As medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas serão acordadas com as respetivas hierarquias, que deverão providenciar, pela sua rápida concretização, sendo dado conhecimento às Comissões ou Sub comissões de Segurança.

##### **Artigo 19.º**

##### **(Instalações especiais)**

Serão objeto de visitas frequentes as instalações que, pela sua complexidade técnica, diversificação dos serviços ou perigosidade das tarefas realizadas tal aconselhem, mantendo-se aplicáveis as disposições do artigo 18.º.

### **CAPÍTULO VI**

#### **FORMAÇÃO EM SEGURANÇA NO TRABALHO**

##### **Artigo 20.º**

##### **(Formação)**

1 - A formação em segurança no trabalho compreenderá obrigatória mente a realização de cursos específicos e terá a colaboração da Formação, dos



serviços de higiene e segurança no trabalho, das hierarquias e dos Serviços de Medicina no Trabalho.

2 - A formação em segurança no trabalho será, sempre que possível, realizada dentro do horário normal.

3 - Os serviços de higiene e segurança no trabalho promoverão ações tendentes a sensibilizar e dinamizar nos trabalhadores interesse pelas questões relacionadas com a higiene e segurança no trabalho.

Artigo 21.º

**(Formação especializada)**

1 - Sempre que a empresa o julgue necessário promoverá a frequência de Congressos, Seminários ou cursos de especialidade, quer em Portugal quer no Estrangeiro.

2 - As Comissões e Subcomissões de Segurança terão acesso aos relatórios dos temas tratados em Congresso, Seminários ou cursos de especialidade e restante documentação existente na empresa sobre a matéria de higiene e segurança no trabalho.

**CAPÍTULO VII**

**ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS  
PROFISSIONAIS**

Artigo 22.º

**(Princípios gerais)**

1 - A empresa assegurará às vítimas de acidente de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complementos ao seguro obrigatório, a remuneração normal mensal, auferida à data e no local do acidente, acrescida de outras parcelas de retribuição recebidas com carácter de regularidade e deduzida dos descontos que o trabalhador eventualmente deixa de fazer por esse motivo.

2 - A empresa, obriga-se a não invocar como justa causa, para efeitos de despedimento, a incapacidade parcial permanente dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

Artigo 23.º

**(Incapacidade temporária)**

Em caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, durante o período da incapacidade a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalho.

Artigo 24.º

**(Incapacidade permanente)**

1 - A empresa obriga-se a atribuir ao trabalhador acidentado uma remuneração mensal que, adicionada à pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, perfaça a remuneração correspondente à função desempenhada à

data e no local do acidente, calculada nos termos do n.º 1 do artigo 22.º.

2 - Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remível a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, a empresa manterá o mesmo complemento que resultaria da não remição dessa pensão.

3 - Quando o trabalhador sofrer uma incapacidade que não lhe permita regressar à sua função habitual, e não aceitar o lugar que lhe é atribuído, por motivo considerado injustificado, depois de ouvidas as ERTs cessa toda a responsabilidade da empresa.

Artigo 25.º

**(Incapacidade permanente absoluta)**

1 - Até à idade que confira direito a pensão de reforma por velhice, segundo os regulamentos da Caixa Nacional de Pensões, a empresa obriga-se a atribuir ao trabalhador acidentado uma pensão igual à remuneração mensal, calculada nos termos do n.º 1 do artigo 22.º deduzida da pensão por incapacidade atribuída pelo tribunal.

2 - Atingida a idade referida em 1, o trabalhador acidentado obriga-se a requerer à Caixa Nacional de Pensões a sua reforma, obrigando-se por seu lado a empresa, a pagar a diferença entre a remuneração mensal, calculada nos termos do n.º 1 do artigo 22.º, e a soma das pensões por incapacidade e por velhice.

**ANEXO XI**

**REGULAMENTO DE ISENÇÃO DE HORÁRIO  
DE TRABALHO**

Artigo 1.º

**(Objeto)**

O presente regulamento tem por objetivo a definição das regras a que obedece a adoção do regime de isenção do horário de trabalho, nos termos do disposto na cláusula 28.ª do AE.

Artigo 2.º

**(Isenção de horário de trabalho)**

1 - A isenção de horário de trabalho visa contemplar o desempenho de funções que pela sua natureza e responsabilidade, impliquem grande irregularidade de horário.

2 - A nenhum trabalhador pode ser imposta a isenção de horário de trabalho.

Artigo 3.º

**(Âmbito de aplicação)**

Poderão ser temporariamente isentos de horário os trabalhadores que exerçam funções de direção, de confiança ou outras cuja natureza específica justifique a prestação de trabalho nesse regime.

## Artigo 4.º

**(Horário de trabalho)**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário não prejudicando, todavia, a adoção de tal regime o direito aos dias de descanso semanal e feriados nem os períodos de ausência ao serviço previstos no AE ou concedidos pela Empresa.

## Artigo 5.º

**(Controlo de presença)**

No regime de isenção de horário de trabalho poderá ser exigido o cumprimento das obrigações de marcação de ponto e de presença nos períodos obrigatórios, sempre que possível.

## Artigo 6.º

**Remuneração**

1 - Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal correspondente a 20% da sua remuneração normal mensal, salvo se a isenção de horário for concedida no interesse predominante do trabalhador.

2 - O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, e o tempo de trabalho prestado não seja em média anual, inferior a um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

3 - Sem prejuízo do número anterior, o subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e na remuneração especial de Natal;
- b) Nos casos de doença inferior a 60 dias ou de acidente de trabalho inferior a 120 dias.
- c) Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte da Empresa, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

4 - Sem prejuízo do disposto na alínea b) do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixem de praticar, perdem o direito ao respetivo subsídio, continuando no entanto a recebê-lo, como remuneração remanescente, até ser absorvido por futuros aumentos de remuneração nas condições estabelecidas no Anexo VI, se tiverem permanecido nessa situação mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados

## Artigo 7.º

**(Incompatibilidade de regimes)**

1 - A isenção de horário de trabalho é incompatível com a prestação de trabalho em regime de turnos e com a disponibilidade.

2 - A isenção de horário de trabalho é igualmente incompatível com o regime de trabalho extraordinário não havendo lugar a qualquer pagamento por este motivo.

## Artigo 8.º

**(Processo de concessão)**

1 - Compete à empresa definir, caso a caso, as situações em que se justifique a adoção de isenção de horário de trabalho e requerer, nos termos legais, a autorização para tanto necessária.

2 - A isenção de horário de trabalho será inicialmente requerida por período que não exceda o fim do ano civil e posteriormente renovada por períodos de um ano, salvo nos casos em que se justifique outro tratamento.

3 - Das autorizações concedidas é dado conhecimento ao Sindicato.

## Artigo 9.º

**(Vigência)**

A isenção de horário de trabalho será cancelada:

- a) Logo que cessem os motivos que justificavam a adoção desse regime;
- b) Sempre que a empresa ou o trabalhador entendam, justificadamente, ser inconveniente a manutenção do regime.

## Artigo 10.º

**(Publicação)**

Em anexo aos mapas de horário de trabalho devem ser afixadas, em cada instalação, listas identificando os trabalhadores isentos de horário de trabalho que nela prestam serviço e enviada às ERT's cópias das referidas listas.

**ANEXO XII****CONDUÇÃO DE VIATURAS POR TRABALHADORES NÃO MOTORISTAS**

## Artigo 1.º

**(Objeto)**

O presente título tem por objetivo a definição das regras a que obedece a condução de viaturas por trabalhadores não qualificados como motorista da Empresa.

### Artigo 2.º

#### (Acordo com o trabalhador)

1 - A condução de viaturas prevista no artigo anterior por trabalhadores de cujo profíssiograma não faça parte esta tarefa, depende de acordo escrito a estabelecer com esses trabalhadores.

2 - O acordo a que se refere o número anterior pode ser denunciado a todo o momento pela Empresa; a denúncia por parte do trabalhador depende de um pré-aviso de 30 dias.

### Artigo 3.º

#### (Credenciais)

1 - A condução de viaturas nos termos deste título só pode ser feita por trabalhadores para o efeito devidamente credenciados pela Empresa.

2 - As credenciais têm uma validade de 3 anos e fazem prova de legitimidade da utilização das viaturas.

3 - A denúncia do acordo a que se refere o artigo anterior confere à Empresa o direito de cessar a respetiva credencial.

### Artigo 4.º

#### (Assistência Jurídica e patrocínio judiciário)

A Empresa assegura aos trabalhadores credenciados, em caso de acidente de viação em serviço, tratamento idêntico ao dispensado aos motoristas da Empresa no que respeita a assistência jurídica, patrocínio judiciário e custas judiciais.

### Artigo 5.º

#### (Condições de atribuição do prémio de condução)

1 - Aos trabalhadores credenciados será atribuído um prémio de condução por cada um dos seguintes casos.

- a) Qualquer condução em serviço executada durante o período normal de trabalho ou durante o tempo constituído por esse período normal de trabalho e por eventuais períodos de trabalho extraordinário que imediatamente o antecedem ou procedem e que, na totalidade, tenham duração até 4 horas;
- b) Qualquer condução em serviço executada durante eventuais períodos de trabalho extraordinário que antecedem ou procedam imediatamente o período de trabalho normal e excedam, na sua duração total, o limite referido na alínea anterior;
- c) Qualquer condução em serviço executada durante um período de trabalho extraordinário desligado do período de trabalho normal.
- d) Qualquer condução em serviço executada em dias de descanso semanal ou feriados num período até 12 horas de trabalho.
- e) Qualquer condução em serviço executada em dias de descanso semanal ou feriados no período de trabalho que exceda o limite referido na alínea anterior.

2 - O prémio referido no número anterior só é devido quando o serviço que motivou a condução tenha duração não inferior a uma hora.

3 - Se a mesma viatura for utilizada em qualquer dos casos referidos no n.º 1, por mais de um trabalhador credenciado da mesma equipa de trabalho, o prémio de condução será atribuído apenas a um deles.

### Artigo 6.º

#### (Valor do prémio de condução)

1 - O prémio de condução é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$- Pc = 0,005 \times BR 20 (1.303,00 \text{ €}) = \text{€ } 6,52$$

### Artigo 7.º

#### (Obrigação dos trabalhadores credenciados)

1 - Os trabalhadores credenciados obrigam-se:

- a) A manter a validade das cartas de condução, sendo de sua responsabilidade a respetiva revalidação, bem como os inerentes encargos;
- b) A zelar pela conservação das viaturas que lhes forem confiadas e a comunicar, com a brevidade possível, quaisquer anomalias nestas detetadas;
- c) A respeitar as medidas de segurança interna, bem como todas as demais normas aplicáveis.

2 - Os trabalhadores credenciados são responsáveis por qualquer contravenção à legislação em vigor, que lhes seja imputável.

## NORMAS DE APLICAÇÃO

### Artigo 1.º

#### (Concessão de credenciais)

A concessão de autorização para condução de viaturas da Empresa por trabalhadores não motoristas, é da competência exclusiva do Conselho de Administração.

### Artigo 2.º

#### (Credenciais)

1 - As credenciais, conforme modelo anexo, serão emitidas pelo TSJ com base em processo do qual constarão:

- a) acordo escrito previamente estabelecido com o trabalhador;
- b) informação favorável do departamento responsável pelas viaturas;
- c) autorização de condução de viaturas da Empresa dada pelo Conselho de Administração.

2 - Sempre que deixe de se justificar a concessão de credenciais, os serviços a que pertencem os trabalhadores em causa assegurarão a sua devolução ao TSJ.

## Artigo 3.º

**(Processo de concessão de credenciais a trabalhadores já encartados)**

1 - Face à autorização do art.º 1.º o departamento responsável pelas viaturas averiguará se os trabalhadores encartados se mantêm aptos a conduzir, podendo, para o efeito, realizar provas práticas.

2 - Conforme os resultados dessa averiguação o mesmo serviço informará a TSJ que podem passar a credenciais ou promoverão uma reciclagem do interessado através da celebração de contrato adequado com uma escola de condução.

3 - Cabe à Empresa suportar as despesas de reciclagem referida no número anterior, não sendo devida ao trabalhador qualquer compensação pelas despesas que anteriormente efetuou para obtenção da carta de condução.

## Artigo 4.º

**(Processo de concessão de credenciais a trabalhadores não encartados)**

1 - Face à autorização referida do art.º 1.º, o

departamento responsável pelas viaturas promoverá a obtenção de carta de condução pelos trabalhadores a credenciar, através de celebração de contratos adequados com escolas de condução, devendo também acompanhar a instrução.

2 - Cabe à Empresa suportar as despesas com a instrução e obtenção das cartas de condução.

3 - Obtida a carta de condução, os referidos departamentos informarão o TSJ de que podem passar a credencial.

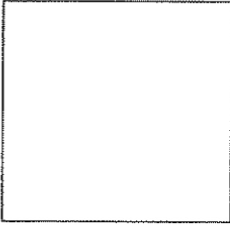
## Artigo 5.º

**(Disposições a observar sobre a atribuição de prémios a credenciados)**

1 - Os trabalhadores credenciados preencherão, semanalmente, impresso de modelo anexo, com a discriminação das deslocações feitas com condução de viaturas da empresa, o qual, depois de visado pela hierarquia responsável será remetido ao TSJ.

2 - O TSJ organizará mensalmente, relação nominal dos prémios processados, discriminada de acordo com a classificação constante do n.º 1 do art.º 5.º do Regulamento a que se referem as presentes normas.



<b>EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA</b> (Sociedade Anónima)	
<b>CREDENCIAL</b>	
O Sr. _____	
portador deste cartão, desempenha nesta Empresa as Funções de _____	
Trabalho e Serviços Jurídicos	
_____	

<p>Este trabalhador ESTÁ DISPENSADO DE POSSUIR CARTA DE CONDUTOR PROFISSIONAL em virtude de não ser remunerado na qualidade de motorista.</p> <p>Esta declaração destina-se a ser apresentada às autoridades incumbidas de fiscalizar o cumprimento do Código de Estrada e é válida até _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
---

# DECLARAÇÃO

Nome \_\_\_\_\_ N.º \_\_\_\_\_

Direcção de Serviço \_\_\_\_\_ Funchal \_\_\_\_\_

Declaro que, para facilitar o desempenho da minha função na EEM, aceito conduzir viaturas da referida Empresa, ou por ela alugadas, nas condições previstas no ANEXO XII do AE/EEM.

Para o efeito, informo que sou detentor da carta de condução com as seguintes características:

Profissional

N.º \_\_\_\_\_

Não Profissional

Emitida por \_\_\_\_\_

Válida até \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_, que habilita à condução das classes de veículos:

Motociclos

Automóveis ligeiros

Automóveis pesados

Data \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Assinatura)

# NÚMERO DE PRÊMIOS POR DIA (Art.º 5.º)

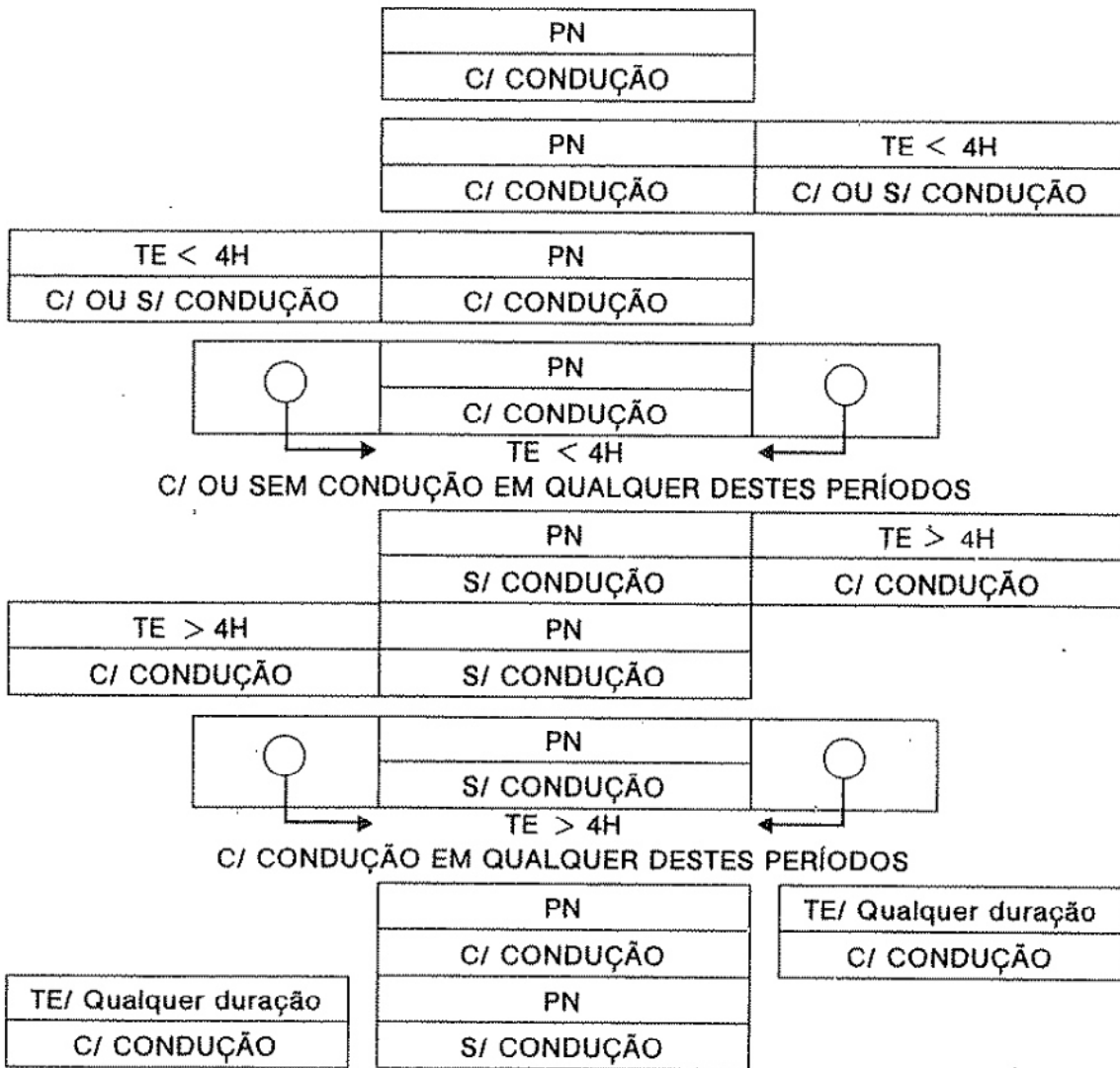
## - ESQUEMA -

1 - EM DIA DE TRABALHO NORMAL

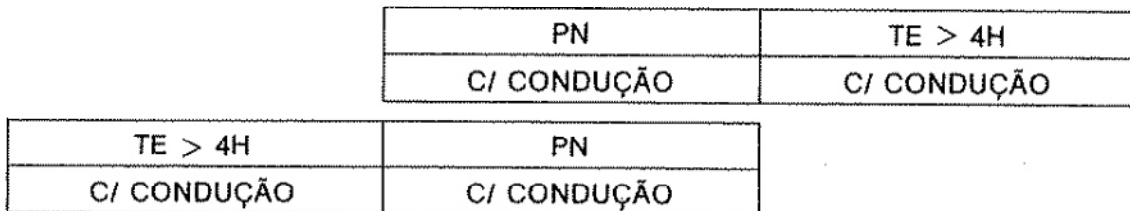
a) - Com direito a UM prémio/dia:

PN - Período normal de trabalho

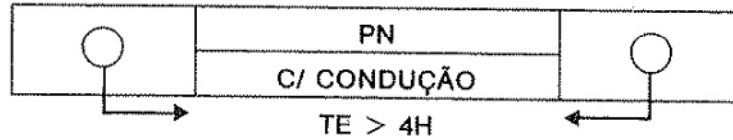
TE - Período trabalho extraordinário



b) - Com direito a DOIS prémios/dia:









C/ CONDUÇÃO EM QUALQUER DESTES PERÍODOS

	<table border="1"> <tr><td>PN</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PN	C/ CONDUÇÃO	<table border="1"> <tr><td>TE/ Qualquer Duração</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	TE/ Qualquer Duração	C/ CONDUÇÃO
PN						
C/ CONDUÇÃO						
TE/ Qualquer Duração						
C/ CONDUÇÃO						
<table border="1"> <tr><td>TE/Qualquer Duração</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	TE/Qualquer Duração	C/ CONDUÇÃO	<table border="1"> <tr><td>PN</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PN	C/ CONDUÇÃO	
TE/Qualquer Duração						
C/ CONDUÇÃO						
PN						
C/ CONDUÇÃO						

c) - Com direito a TRÊS prémios/dia

<table border="1"> <tr><td>TE/Qualquer Duração</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	TE/Qualquer Duração	C/ CONDUÇÃO	<table border="1"> <tr><td>PN</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PN	C/ CONDUÇÃO	<table border="1"> <tr><td>TE &gt; 4H</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	TE > 4H	C/ CONDUÇÃO
TE/Qualquer Duração								
C/ CONDUÇÃO								
PN								
C/ CONDUÇÃO								
TE > 4H								
C/ CONDUÇÃO								
<table border="1"> <tr><td>TE &gt; 4H</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	TE > 4H	C/ CONDUÇÃO	<table border="1"> <tr><td>PN</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PN	C/ CONDUÇÃO	<table border="1"> <tr><td>TE/Qualquer Duração</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	TE/Qualquer Duração	C/ CONDUÇÃO
TE > 4H								
C/ CONDUÇÃO								
PN								
C/ CONDUÇÃO								
TE/Qualquer Duração								
C/ CONDUÇÃO								
	<table border="1"> <tr><td>PN</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PN	C/ CONDUÇÃO					
PN								
C/ CONDUÇÃO								

TE/QUALQUER DURAÇÃO  
C/ CONDUÇÃO EM AMBOS OS PERÍODOS

II - EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS

a) - Com direito a UM prémio/dia:

PT - Período de trabalho

<table border="1"> <tr><td>PT &lt; 12H</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PT < 12H	C/ CONDUÇÃO			
PT < 12H					
C/ CONDUÇÃO					
<table border="1"> <tr><td>PT &lt; 12H</td></tr> <tr><td>S/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PT < 12H	S/ CONDUÇÃO	<table border="1"> <tr><td>PT - QUE EXCEDA 12H</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PT - QUE EXCEDA 12H	C/ CONDUÇÃO
PT < 12H					
S/ CONDUÇÃO					
PT - QUE EXCEDA 12H					
C/ CONDUÇÃO					

b) - Com direito a DOIS prémios/dia:

<table border="1"> <tr><td>PT &lt; 12H</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PT < 12H	C/ CONDUÇÃO	<table border="1"> <tr><td>PT - QUE EXCEDA 12H</td></tr> <tr><td>C/ CONDUÇÃO</td></tr> </table>	PT - QUE EXCEDA 12H	C/ CONDUÇÃO
PT < 12H					
C/ CONDUÇÃO					
PT - QUE EXCEDA 12H					
C/ CONDUÇÃO					

**NOTA:** O prémio só é devido quando o serviço que motivou a condução tiver duração não inferior a 1 hora (n.º 2 - Art.º 5.º)

**ANEXO XIII****TRANSPORTE DE TRABALHADORES PARA O SEU LOCAL DE TRABALHO OU ÁREA DE SERVIÇO E SEU REGRESSO****CAPÍTULO I****PRINCÍPIO GERAL****Artigo 1.º****(Transporte a cargo dos trabalhadores)**

Compete aos trabalhadores resolver o problema do transporte para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso suportando os inerentes encargos, salvo nos casos de intervenção da Empresa previstos no capítulo seguinte.

**CAPÍTULO II****INTERVENÇÃO DA EMPRESA****Secção I****Transporte de trabalhadores em regime normal de trabalho****Artigo 2.º****(Intervenção por razões de gestão).**

1 - A Empresa pode, sempre que tal se justifique por razões de gestão, intervir, ouvidas as ERT<sub>s</sub>, na resolução do problema do transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso designadamente no caso de aglomerados urbanos e não cobertos pela rede de transportes públicos.

2 - A intervenção da Empresa consistirá, consoante os casos, no fornecimento de transporte ou na cobertura total ou parcial do preço do transporte utilizado.

**Artigo 3.º****(Cessação da intervenção por razões de gestão)**

1 - Todos os casos em que a Empresa intervenha, por razões de gestão, na resolução do problema do transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço o seu regresso serão periodicamente revistos a fim de averiguar da dispensabilidade da intervenção.

2 - Sempre que da revisão levada a efeito se venha a concluir, em consequência da alteração das circunstâncias, pela dispensabilidade da intervenção da Empresa, esta, ouvidas as ERTs, fará cessar tal intervenção num prazo não inferior a três nem superior a seis meses.

**SECÇÃO II****Transporte de trabalhadores em regime especial de trabalho****Artigo 4.º****(Em regime de trabalho extraordinário)**

1 - Em caso de prestação de trabalho extraordinário, a Empresa assegura o transporte do trabalhador para o local de trabalho e seu regresso, ou seja o respetivo preço.

2 - Quando, porém, o trabalho extraordinário ocorra em antecipação ou em prolongamento do período normal de trabalho, a Empresa apenas intervêm nos termos previstos no número anterior se o trabalhador não puder utilizar o seu meio de transporte habitual.

**Artigo 5.º****(Em dias de descanso semanal ou feriados)**

Em caso de prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, a Empresa assegura o transporte para o local de trabalho e seu regresso ou paga o respetivo preço.

**Artigo 6.º****(Em regime de disponibilidade)**

Em caso de prestação de trabalho em regime de disponibilidade, a Empresa assegura o transporte do trabalhador para o local de trabalho e seu regresso ou paga o respetivo preço nos termos definidos do AE/EEM.

**CAPÍTULO III****DISPOSIÇÕES FINAIS****Artigo 7.º****(Comparência dos trabalhadores nos locais de paragem das viaturas)**

1 - Sempre que a Empresa assegure o transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso, ficam os trabalhadores a transportar obrigados a comparecer no local e hora previamente estabelecidos para a partida ou passagem das viaturas afetas a esse transporte.

2 - A não comparência de qualquer trabalhador no local e hora de partida ou passagem das viaturas desobriga a Empresa e responsabiliza o trabalhador por eventuais faltas no cumprimento do horário de trabalho.

**Artigo 8.º****(Escolha dos meios de transporte)**

Sempre que a Empresa intervenha na resolução do problema do transporte de trabalhadores será este efetuado pelos meios que a Empresa considerar mais convenientes sem prejuízo da comodidade dos trabalhadores transportados e da observância das regras de segurança interna bem como a legislação aplicável ao transporte de passageiros.

**ANEXO XIV****REGULAMENTO DA CONTRATAÇÃO A TERMO**

(Segundo a legislação em vigor)

## ANEXO XV

**DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO**  
**DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO REGIME GERAL**
**SECÇÃO I****DISPOSIÇÕES GERAIS**

## Artigo 1.º

**(Noção de deslocação em serviço)**

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

## Artigo 2.º

**(Período de deslocação)**

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

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

## Artigo 3.º

**(Tempo de trajeto e tempo de estadia)**

1 - O período de deslocação compreende o tempo de trajeto e o tempo de estadia.

2 - Considera-se tempo de trajeto:

- a) O tempo gasto nas viagens da ida e regresso do trabalhador contado do local de partida até ao local de chegada;
- b) O tempo gasto nas viagens entre o local de alojamento e o local de cumprimento da diligência e vice-versa;
- c) O tempo na viagem para o local de nova diligência;
- d) O tempo de espera designadamente em gares e aeroportos.

3 - O tempo de estadia inicia-se com a chegada do trabalhador ao local do cumprimento da diligência ou de alojamento e termina com o início da viagem de regresso, ou com a viagem para o local da nova diligência.

## Artigo 4.º

**(Limite temporal da estadia)**

1 - O tempo de estadia de um trabalhador deslocado em serviço numa mesma localidade não pode exceder 180 dias consecutivos.

2 - O limite estabelecido no número anterior só pode ser ultrapassado em casos de comprovada necessidade ou conveniência para o serviço, devidamente justificados pelo responsável da deslocação e autorizados pelo Conselho de Administração depois de ouvidas as ERTs.

## Artigo 5.º

**(Interrupção da estadia)**

Para efeitos do disposto no artigo anterior tem-se por interrompido o tempo de estadia sempre que se verifique algum dos seguintes factos:

- a) Doença por período superior a 30 dias consecutivos;
- b) Regresso do trabalhador ao local de trabalho ou a área de serviço, por período superior a 15 dias consecutivos;
- c) Mudança por conveniência de serviço do local de alojamento para localidade que daquela diste, em linha reta, mais de 30 quilómetros.

## Artigo 6.º

**(Meios de transporte)**

1 - Nas deslocações em serviço na Região Autónoma da Madeira serão utilizados, de preferência, os transportes públicos ou privados, da empresa.

2 - Na escolha do meio de transporte deverá adotar-se a solução mais económica que seja compatível com a execução, em tempo útil, da diligência que dá origem à deslocação.

3 - Nas deslocações por via aérea dar-se-á preferência, sempre, que possível, às transportadoras nacionais, utilizando a classe turística ou económica.

**SECÇÃO II****CLASSIFICAÇÃO DAS DESLOCAÇÕES**

## Artigo 7.º

**(Classificação das deslocações)**

As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações no Continente e nas Regiões Autónomas;
- c) Deslocações para o estrangeiro;
- d) Deslocações para a frequência de cursos de formação;
- e) Deslocações de carácter imprevisto.

## Artigo 8.º

**(Pequenas deslocações)**

1 - Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso do trabalhador, no mesmo dia, ao seu local de trabalho ou área de serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

- a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;
- b) 60 km em linha reta entre o local de trabalho ou o centro da área de serviço e o local de cumprimento da diligência;

2 - O trabalhador poderá recusar o regresso no mesmo dia, se for evidente que será excedido qualquer dos limites

previstos no número anterior, e desde que o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho.

3 - A entidade responsável pela deslocação poderá propor ao trabalhador a permanência no local do cumprimento da diligência se tal solução se mostrar mais económica ou mais conveniente do ponto de vista do trabalho a realizar.

Artigo 9.º

### **(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)**

As grandes deslocações no Continente e nas Regiões Autónomas são as que excederem qualquer dos limites estabelecidos no n.º 1 do artigo anterior e, para todos os efeitos, consideram-se equiparadas a estas situações previstas nos números 2 e 3 do mesmo artigo.

Artigo 10.º

### **(Deslocações para o estrangeiro)**

As deslocações para o estrangeiro ficam sujeitas às disposições aplicáveis do presente título, bem como a outras condições especiais a regulamentar ou a fixar pela Empresa, ouvidas as ERT's.

Artigo 11.º

### **(Deslocações para cursos de formação)**

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

Artigo 12.º

### **(Deslocações de carácter imprevisto)**

Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

## **DESPESAS E DESLOCAÇÃO**

### **SECÇÃO I**

#### **Classificação e Regime Geral**

Artigo 13.º

#### **(Regime de pagamento)**

As despesas de deslocação são de conta da Empresa e o seu pagamento obedece às regras constantes das secções seguintes:

Artigo 14.º

#### **(Classificação das despesas de deslocação)**

1 - As despesas de deslocação classificam-se em despesas normais e despesas especiais.

2 - As despesas normais são as despesas inerentes ao transporte utilizado, a estadia e ao pagamento do tempo de trajeto, quando devido.

3 - Despesas especiais de deslocação são, entre outras, as inerentes a:

- a) Marcação de lugares nos transportes;
- b) Reserva de alojamento;
- c) Passaportes;
- d) Vistos;
- e) Licenças militares;
- f) Certificados de vacinação;
- g) Autorização de trabalho;
- h) Taxas de portagem e de aeroporto;
- i) Comissões e encargos similares para aquisição de moeda estrangeira.

## **SECÇÃO II**

### **DESPESAS DE TRANSPORTE**

Artigo 15.º

#### **(Noção)**

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

Artigo 16.º

#### **(Regime)**

1 - As despesas de transporte e as despesas especiais a estas inerentes são da conta da Empresa.

2 - Sempre que na área do local da diligência existam instalações da Empresa em condições de utilização a que o trabalhador não queira recorrer, serão de conta do trabalhador as despesas de transporte que sejam consequência dessa opção.

3 - No caso de utilização de carruagem-cama, o trabalhador tem direito a que a Empresa lhe pague o bilhete simples de viagem e a ajuda de custo correspondente ao alojamento.

4 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores que para frequentarem cursos de formação tenham que se deslocar da sua residência ao local onde estes são ministrados, serão reembolsados do aumento da despesa decorrente desta deslocação, com referência à despesa que faziam para se deslocarem da sua residência ao local de trabalho, tomando-se como padrão, em ambos os casos, o preço dos transportes públicos.

### SECÇÃO III

#### TEMPO DE TRAJETO

##### Artigo 17.º

(Princípio geral)

1 - O tempo de trajeto deve, em princípio, ter lugar durante o horário normal de trabalho.

2 - O tempo de trajeto não dá direito a qualquer compensação, salvo nos casos previstos no artigo 18.º nos n.ºs 2 e 5 do artigo 19.º e no artigo 21.º, na parte em que exceda o horário normal.

3 - Não se considera tempo de trajeto para efeito de pagamento:

- a) O período de tempo compreendido entre as 0 e 8 horas se o trabalhador receber ajudas de custo relativas ao alojamento;
- b) O período de uma hora para cada refeição principal, obrigatoriamente compreendido entre as 12 e as 14 horas, e as 19 e as 21 horas, respetivamente, para o almoço e o jantar;
- c) O tempo gasto em viagens de barco, sempre que o trabalhador opte por este meio de transporte;
- d) O tempo gasto nas deslocações do local de alojamento para o local da diligência e vice-versa, nos casos em que no local da diligência existam instalações da Empresa em condições de utilização e o trabalhador não queira a elas recorrer.

##### Artigo 18.º

#### (Nas pequenas deslocações)

O tempo de trajeto nas pequenas deslocações, na parte em que exceda o horário normal de trabalho, será calculado para efeito de pagamento como trabalho extraordinário diurno.

##### Artigo 19.º

#### (Nas grandes deslocações)

1 - Nas grandes deslocações o tempo de trajeto que exceda o horário normal não é pago nem compensado em tempo de descanso.

2 - O pagamento ou compensação terá, porém lugar se o trajeto tiver sido prévia e explicitamente autorizada fora do horário normal com fundamento em razões imperiosas de serviço, sendo o pagamento ou compensações, feitos como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

3 - Nos casos em que tenha sido de todo impossível obter a prévia autorização deverá esta ser substituída por ratificação do ato após o termo da deslocação.

4 - Sempre que o trabalhador se encontre deslocado em regime de ajudas de custo ou com alojamento e refeições asseguradas pela Empresa correm por conta dele os tempos de trajeto diário até uma hora, em cada sentido,

entre o local de alojamento e o local do cumprimento da diligência alargando-se, se necessário o intervalo para o almoço.

5 - O tempo de trajeto que exceda o limite de uma hora a que se refere o número anterior, será considerado como trabalho em regime normal se efetuado dentro do horário normal e pago como extraordinário, se efetuado fora do horário normal.

##### Artigo 20.º

#### (Nas deslocações ao estrangeiro)

Nas deslocações ao estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajeto.

##### Artigo 21.º

#### (Nas deslocações de carácter imprevisto)

As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento do tempo de trajeto como trabalho extraordinário.

##### Artigo 22.º

#### (Nas deslocações para cursos de formação)

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

2 - Nas deslocações para frequência de cursos de formação no estrangeiro as despesas de deslocação serão fixadas caso a caso por despacho do Conselho de Administração.

### SECÇÃO IV

#### DESPESAS INERENTES A ESTADIA

##### SUB-SECÇÃO I

#### Modalidades e Disposições comuns

##### Artigo 23.º

#### (Modalidades)

1 - O pagamento das despesas inerentes à estadia efetua-se na modalidade de ajuda de custo.

2 - Mediante autorização prévia da empresa, poderá o pagamento efetuar-se excecionalmente na modalidade de reembolso das despesas efetuadas.

##### Artigo 24.º

#### (Direito às despesas inerentes à estadia)

1 - Têm direito ao pagamento das despesas inerentes à estadia os trabalhadores que sejam deslocados para fora da zona de influência do seu local de trabalho ou área de serviço.

2 - O princípio enunciado no número anterior tem apenas, as exceções previstas no regulamento do local de trabalho e da área de serviço.

## Artigo 25.º

**(Adiantamentos)**

O trabalhador que tenha de deslocar-se em serviço pode pedir o adiantamento da quantia necessária para fazer face às despesas previsíveis da deslocação.

## Artigo 26.º

**(Regime quanto a faltas)**

1 - O trabalhador deslocado que falte por motivo justificado, não perde o direito ao recebimento das importâncias destinadas a fazer face às despesas inerentes à estadia, nos dias em que a falta se verifique.

2 - O trabalhador que falte por motivo não justificado, perde o direito ao recebimento das importâncias destinadas a fazer face às despesas inerentes à estadia, nos dias em que a falta se verificou, bem como nos dias de descanso imediatamente anteriores e posteriores.

**SUB-SECÇÃO II****MODALIDADES DE AJUDAS DE CUSTO**

## Artigo 27.º

**(Noção)**

Entende-se por ajuda de custo a importância de montante pré-fixado que o trabalhador tem direito a receber, para fazer face às despesas normais de alojamento e alimentação, ocasionadas pelas deslocações em serviço.

## Artigo 28.º

**(Tabela de ajudas de custo)**

1 - Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito a receber, para além da remuneração que auferirem no local de trabalho, uma ajuda de custo de montante igual ao valor fixado na tabela em vigor.

2 - O valor fixado na tabela a que se refere o número anterior é dado para a diária completa e corresponde à sequência almoço, jantar, alojamento e pequeno-almoço.

3 - Para a aplicação parcelar das tabelas consideram-se os seguintes valores percentuais:

- Pequeno-almoço.....	5%
- Uma refeição principal.....	25%
- Pequeno-almoço e uma refeição principal.....	30%
- Duas refeições principais.....	50%
- Pequeno-almoço e duas refeições Principais.....	55%
- Alojamento e pequeno-almoço.....	70%
- Jantar, alojamento e pequeno-almoço.....	90%

4 - As tabelas de ajudas de custo são estabelecidas pelo Conselho de Administração e serão revistas anualmente em simultâneo com a tabela salarial.

5 - No que respeita às deslocações entre as ilhas da Região ou entre estas e as da Região Autónoma dos Açores, Continente, Macau e estrangeiro será liquidado um acréscimo de 30% sobre os quantitativos das ajudas de custo.

6 - Nas deslocações à Região Autónoma dos Açores e ao Continente, as ajudas de custo são pagas pelo respetivo escalão mais alto.

§ Único - As tabelas de ajudas de custo estabelecidas para vigorarem de 1 de janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2009, são as seguintes:

**AJUDAS DE CUSTO CONTINENTE PORTUGUÊS E REGIÕES AUTÓNOMAS**

Remuneração normal de montante equivalente a	BR ≥ 22	BR < 22
Diária completa	62,75 €	51,05 €

**AJUDAS DE CUSTO NAS DESLOCAÇÕES A MACAU E ESTRANGEIRO**

Diária completa.....148,91 €

## Artigo 29.º

**(Regras a observar no pagamento das ajudas de custo)**

O pagamento das ajudas de custo obedece às seguintes regras:

- São considerados todos os dias do calendário compreendido no período de deslocação;
- Se a deslocação se iniciar antes das 7 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a receber a parcela correspondente ao pequeno-almoço;
- Se a deslocação se iniciar antes das 13 horas ou das 21 horas, o trabalhador tem direito à parcela correspondente, respetivamente, ao almoço ou ao jantar;
- Se a deslocação terminar depois das 13 horas ou das 20 horas, o trabalhador tem direito à parcela correspondente, respetivamente, ao almoço ou ao jantar.

## Artigo 30.º

**(Determinação dos escalões)**

1 - Para a determinação do escalão da tabela de ajudas de custo que corresponde a cada trabalhador, considera-se a sua base de remuneração.

2 - Sempre que um trabalhador se encontre a substituir outro para além de 30 dias e se deslocar em serviço, terá

direito à ajuda de custo correspondente à base de remuneração do trabalhador substituído.

#### Artigo 31.º

##### (Nas deslocações ao estrangeiro)

1 - Nas deslocações ao estrangeiro para o efeito de pagamento das ajudas de custo, observar-se-á o seguinte regime:

Dia da partida:

- Hora da partida:

- Até às 13 horas.....100%

- Das 13 às 21 horas.....75 %

- Depois das 21 horas.....100%

2 - Os trabalhadores deslocados em serviço para o estrangeiro têm direito a receber, para além da remuneração que auferirem no local de trabalho, uma ajuda de custo de montante igual ao valor fixado na tabela em vigor.

3 - Para elaboração das tabelas e sua aplicação respeitar-se-á o disposto no n.º 4 do artigo 28.º e artigo 30.º.

### SUB-SECÇÃO III

#### Modalidade de reembolso das despesas

##### Artigo 32.º

##### (Regime de reembolso)

1 - O trabalhador deslocado em serviço que pretenda a modalidade de reembolso de despesas efetuadas, deverá dar conhecimento, por escrito da sua opção, antes do início da deslocação.

2 - O pagamento das despesas efetuadas é feito contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas.

### DIREITOS ESPECIAIS DOS TRABALHADORES

#### SECÇÃO I

##### Visitas à família

##### Artigo 33.º

##### (Visita à família nas grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1 - Os trabalhadores deslocados em serviço, em regime de grande deslocação no Continente e Regiões Autónomas, têm direito a uma visita quinzenal, à família, bem como uma visita por altura do Natal e da Páscoa.

2 - As visitas quinzenais à família realizam-se nos períodos de descanso semanal.

3 - O direito de visita quinzenal à família fica prejudicado na semana anterior ou posterior ao Natal, quando esta data festiva não coincida com o fim-de-semana, bem como na semana, anterior ou posterior à festa da Páscoa.

##### Artigo 34.º

##### (Despesas de transporte)

1 - Os trabalhadores deslocados têm direito às despesas de transporte relativas à viagem de ida e volta à sua residência habitual para as visitas a que se refere o artigo anterior.

2 - Se os trabalhadores pretenderem deslocar-se para local diferente da sua residência habitual, suportarão o eventual excesso nas despesas de transporte.

##### Artigo 35.º

##### (Tempo de trajeto)

Os tempos de trajeto gastos nas viagens de ida e volta referidas no artigo 34.º não são considerados para efeito do pagamento do tempo de trajeto ou compensação em tempo de descanso.

##### Artigo 36.º

##### (Encargos durante a viagem)

Nas visitas à família, a empresa suportará as despesas com alojamento e alimentação durante o tempo de viagem, de acordo com a modalidade em que o trabalhador se encontra deslocado.

##### Artigo 37.º

##### (Visita à família nas deslocações ao estrangeiro)

A empresa definirá, quando tal se justifique, caso a caso, o regime de visitas à família nas deslocações ao estrangeiro.

### SECÇÃO II

#### Outros direitos especiais

##### Artigo 38.º

##### (Pagamentos de remunerações)

Os trabalhadores deslocados podem requerer que a sua remuneração seja paga, no todo ou em parte; no local habitual do trabalho, às pessoas por ele indicadas.

##### Artigo 39.º

##### (Assistência médica e medicamentosa)

A Empresa obriga-se a assegurar aos trabalhadores deslocados assistência médica e medicamentosa, nos termos previstos no capítulo da saúde.

##### Artigo 40.º

##### (Doenças dos trabalhadores deslocados)

Os trabalhadores deslocados que adoeçam durante o período de deslocação têm direito:

- a) Ao regresso, por conta da Empresa, ao domicílio habitual, nos termos previstos no AE/EEM;
- b) Ao pagamento das despesas de transporte para consultas ou para o local de internamento;
- c) Ao pagamento das despesas de transporte e de estadia de um familiar quando, no parecer do médico que o assiste, o seu estado clínico o justifique.

Artigo 41.º

**(Doença e falecimento de familiares)**

1 - O trabalhador deslocado terá direito, de regresso à sua residência habituai, em caso de doença grave ou de falecimento de familiar que o acompanhe, na deslocação.

2 - Idêntico direito é reconhecido ao trabalhador deslocado em caso de doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos, pais ou outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação.

3 - Nos casos referidos nos números anteriores a empresa suporta as despesas de transporte e paga por inteiro as ajudas de custo correspondentes aos dias de viagem.

Artigo 42.º

**(Deslocações a Macau)**

As deslocações para Macau, consideram-se equiparadas ao estrangeiro.

**ANEXO XVI**

**UTILIZAÇÃO DE VIATURA PARTICULAR**

Artigo 1.º

**(Princípio geral)**

A utilização de viatura particular em serviço da Empresa é permitida a título excecional por razões de conveniência para o serviço ou, com fundamento na indisponibilidade de outros meios de transporte.

Artigo 2.º

**(Condições de utilização da viatura particular)**

A utilização de viaturas particulares depende de autorização prévia do Conselho de Administração.

Artigo 3.º

**(Compensação por utilização de viaturas particulares)**

1 - A compensação pela utilização de viaturas particulares será por quilómetro percorrido ao serviço da Empresa de:

- transporte em viatura particular - € 0,40 por quilómetro.

Artigo 4.º

**(Responsabilidade da Empresa)**

1 - Em caso de acidente, a empresa assume a responsabilidade por todos os riscos que não se encontrem cobertos pelo seguro obrigatório, incluindo

os respeitantes aos danos verificados no próprio veículo, exceto os verificados em casos de comprovada negligência do respetivo condutor.

2 - A Empresa garante, em caso de acidente, patrocínio judiciário dos seus Serviços Jurídicos.

3 - A Empresa não se responsabiliza pelo pagamento de multas resultantes de transgressões cometidas pelo trabalhador durante a deslocação.

Artigo 5.º

**(Deslocações pedestres)**

Aos trabalhadores poderá ser atribuído um subsídio relativo a percursos a pé quando não integrados na área do e exercício normal da sua atividade, de € 0,15 por quilómetro.

**ANEXO XVII**

**Regulamento do Subsídio de Alimentação**

Artigo 1.º

**(Regime Geral)**

1 - A empresa atribui um subsídio de alimentação aos seus trabalhadores, por cada dia útil de trabalho efetivo (cf. ponto 1 da cláusula 123.ª do AE).

2 - O Subsídio de alimentação é ainda atribuído aos trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições

- Acidente de trabalho e doenças profissionais;
- Dispensa de serviço de candidatos a deputados ou a órgãos do poder local durante as respetivas campanhas eleitorais;
- Dispensa de serviço para comparecer a reuniões de órgãos do poder local, desde que os trabalhadores não aufram por esse facto, qualquer remuneração;
- Dispensa de serviço para exercício de cargo em assembleia de voto;
- Faltas dadas pelos Membros da Comissão de Trabalhadores;
- Doação de sangue;
- Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;
- Tolerância de ponto.

3 - O subsídio de alimentação não é atribuído aos trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

- Recebam ajudas de custo;
  - Faltas consideradas não justificadas;
  - Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição.
- § - Único - A contagem de tempo, para efeitos do disposto no n.º 3 deste artigo, refere-se somente aos dias úteis, para o regime normal, e aos dias que por escala lhe competiriam, para o regime de turnos e folgas rotativas.



## Artigo 2.º

**(Regime dos trabalhadores a tempo parcial)**

Os trabalhadores a tempo parcial terão igualmente direito a este subsídio nas condições referidas no número anterior, na proporção do número de horas de trabalho semanal em relação a 37,5 horas, (cf ponto 2 da cláusula 123.ª AE).

## Artigo 3.º

**(Valor do subsídio)**

1 - O Valor do subsídio de alimentação é de 1% da base de remuneração 15 (BR 15), da tabela salarial em vigor.

2 - O subsídio de alimentação é pago mensalmente com a remuneração, (cf. ponto 7 do anexo VI do AE).

## Artigo 4.º

**(Títulos de refeição)**

A Empresa abonará o subsídio de alimentação a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, através de títulos de refeição, no valor e forma estipulado no artigo anterior, (cf. ponto 7 do anexo VI do AE).

**ANEXO XVIII**  
**ENERGIA ELÉTRICA A PREÇOS REDUZIDOS**  
**ISENÇÃO DO DEPÓSITO DE GARANTIA E DA**

**TAXA DE POTÊNCIA**

## Artigo 1.º

**(Atribuição de direitos)**

1 - Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente, os reformados e os pensionistas têm direito a energia elétrica a preço reduzido, para consumo doméstico, estando isentos do pagamento do depósito de garantia na celebração do respetivo contrato de fornecimento, e da taxa de potência na faturação de energia mensal.

2 - O gozo do direito à isenção do depósito de garantia transmite-se ao cônjuge do trabalhador falecido, até contrair novas núpcias.

3 - O pagamento do depósito de garantia, torna-se exigível desde o momento em que o contrato de trabalho cessa por qualquer modo, exceto no caso de reforma, aposentação, ou morte do trabalhador.

## Artigo 2.º

**(Condições de atribuição dos direitos)**

1 - O regime do preço reduzido e a isenção do depósito de garantia e da taxa de potência é concedido unicamente em relação a um local de consumo.

2 - São requisitos indispensáveis para atribuição dos direitos referidos no artigo anterior que o nome do trabalhador figure no contrato de fornecimento de energia elétrica como outorgante-consumidor ou que faça prova da existência do ato ou contrato que lhe confere o direito à habitação.

3 - O regime de preço reduzido e a isenção do depósito de garantia e da taxa de potência é aplicável aos trabalhadores que residem em casas cedidas pela empresa.

## Artigo 3.º

**(Preço aplicável)**

1 - O preço a que se refere o artigo 1.º, é o correspondente às seguintes percentagens aplicáveis ao termo energia da tarifa geral doméstica:

- 1.º Escalão - 25% até 400 kwh de consumo mensal
- 2.º Escalão - 37,5% de 401 até 600 kwh de consumo mensal
- 3.º Escalão - 50% de 601 até 2000 kwh de consumo mensal
- 4.º Escalão - 100% acima de 2001 kwh de consumo mensal

**(tarifa bi-horária)**

Os Trabalhadores da EEM podem optar por tarifa normal ou bi-horária nos seguintes termos:

Escalão	Horas Fora do Vazio	Horas de Vazio	Preço a aplicar ao trabalhador
1.º escalão	Até 280 kwh	Até 120 kwh	25,0%
2.º escalão	de 281 até 420 kwh	de 121 até 180 kwh	37,5%
3.º escalão	de 421 até 1.400 kwh	de 181 até 600 kwh	50,0%
4.º escalão	+ 1.400 kwh	+ 600 kwh	100,0%

**ANEXO XIX**  
**FESTAS DE NATAL**

## Artigo 1.º

**(Festas de Natal)**

A Empresa organizará ou apoiará a organização de festas de Natal para os filhos e equiparados dos trabalhadores do quadro de pessoal permanente e pensionistas que completem, até ao fim do ano civil, 11 anos de idade.

## Artigo 2.º

**(Encargos de Empresa)**

1 - A Empresa atribui, para a realização dessa festa, uma verba a determinar anualmente, em função do número de crianças que nelas participem.

2 - A verba atribuída per capita não pode ser inferior à do ano anterior.

## Artigo 3.º

**(Tolerância de ponto)**

A Empresa concede, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, tolerância de ponto aos trabalhadores que pretendam acompanhar os filhos à festa de Natal.

**ANEXO XX****UTILIZAÇÃO DE COLÓNIAS E CAMPO DE FÉRIAS**

## Artigo 1.º

**(Utentes e prioridades de utilização)**

1 - Têm direito a utilizar as Colónias e Campos de Férias da Empresa com a seguinte ordem de prioridade:

- a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente e os familiares destes;
- b) Os pensionistas por invalidez, velhice, reforma antecipada e os familiares destes.

2 - Se os pedidos para uma determinada colónia ou campo de férias ultrapassarem a sua capacidade, será dada preferência aos interessados que, dentro da respetiva ordem de prioridade, ainda não tenham utilizado colónias ou campos de férias e, na falta destes aqueles que as tenham utilizado há mais tempo no decurso dos últimos três anos.

## Artigo 2.º

**(Atribuição e capacidade excedente)**

1 - Os trabalhadores e pensionistas interessados na utilização das colónias e campos de férias devem apresentar os respetivos pedidos ao departamento encarregado da atribuição.

2 - Para efeitos do número anterior, o ano civil é dividido em trimestres devendo ser apresentados em cada trimestre os pedidos relativos a estadias a iniciar depois do termo do trimestre seguinte.

3 - Os pedidos apresentados em data posterior só serão atendidos se depois de satisfeitas as marcações efetuadas no prazo indicado no número anterior, ainda houver vagas.

## Artigo 3.º

**(Duração das Estadias)**

1 - A duração das estadias é limitada a 7 dias.

2 - Os limites referidos no número anterior podem ser alargados até ao dobro, sempre que a capacidade da colónia ou campo de férias o permita.

## Artigo 4.º

**(Cancelamento das estadias)**

1 - Em casos fortuitos ou de força maior, poderá ser cancelada antecipadamente a inscrição ou a sua utilização no próprio decurso desta.

2 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior os utentes serão notificados do facto por escrito, com a antecedência possível, e aí informado dos motivos casuais do cancelamento.

3 - No caso do cancelamento no decurso da utilização, o utente obriga-se a abandonar a colónia ou campo de férias, no prazo indicado na notificação a que se refere o número anterior, o qual não poderá ser inferior a 48 horas.

## Artigo 5.º

**(Regulamento interno)**

Cada colónia e campo de férias terá o seu regulamento interno, e demais disposições especiais.

## Artigo 6.º

**(Afixação de cópias)**

A Empresa afixará nas suas dependências, em lugar bem visível, cópia dos mapas contendo os nomes dos trabalhadores e duração das respetivas estadias.

**ANEXO XXI****Prémio de antiguidade na data de passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada e por permanência no serviço**

## Artigo 1.º

**(Prémio a trabalhadores a tempo inteiro)**

1 - Aos trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se tenham mantido ao serviço da Empresa sempre em regime de tempo inteiro, deverá ser, mediante deliberação do Conselho de Administração, atribuído um prémio pecuniário, na data da sua passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada desde que a sua antiguidade, nessa data, seja igual ou superior a 30 anos.

2 - O valor do prémio a que se refere o número anterior varia com a antiguidade da forma seguinte:

P tc - importância correspondente à Base de Remuneração 26 da tabela salarial em vigor.

P1, 2 e 3 -

- para valores de n iguais ou superiores a 30 anos e inferiores a 33 anos- PI = P tc;

- para valores de n iguais ou superiores a 33 anos e inferiores a 36 anos- P 2 - 1, 5 x P tc;

- para valores de n iguais ou superiores a 36 anos:  
 $P3 = 2 \times P \text{ tc}$ .
- n - a antiguidade na data de passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada;
- P tc - importância correspondente à média aritmética dos valores das remunerações base máxima e mínima constantes da tabela salarial em vigor, não se considerando, para este efeito, a remuneração dos praticantes e aprendizes;
- P 1, 2 e 3 - os prémios de antiguidade na data de passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada.

3 - Para além, do valor do prémio, mencionado no número 2, têm ainda direito, a uma medalha comemorativa em ouro, os trabalhadores com uma antiguidade igual, ou superior a 30 anos, na data da sua passagem à situação de pensionista, ou de reforma antecipada.

4 - O prémio previsto no número anterior entra em vigor no dia 1 de Julho de 1996.

#### Artigo 2.º

##### **(Prémio de antiguidade por permanência no serviço)**

1 - Os trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se tenham mantido ao serviço da Empresa sempre em regime a tempo inteiro, é atribuído um prémio de permanência ao serviço, nos termos do número seguinte a partir do início do ano em que completarem 25 anos de antiguidade.

2 - O prémio previsto no número anterior consiste:

- a) Numa medalha comemorativa, de prata;
- b) Numa importância correspondente à Base de Remuneração 26 da tabela salarial em vigor;
- c) Numa dispensa remunerada de 15 dias seguidos com atribuição de um subsídio igual à remuneração correspondente a esse período.

#### Artigo 3.º

##### **(Entrada em vigor)**

O regime definido no artigo anterior entra em vigor no dia 1 de julho de 1989.

### ANEXO XXII

#### SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS

#### Artigo 1.º

##### **(Natureza e âmbito do seguro)**

1 - A Empresa mantém os trabalhadores do quadro de pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais através de contrato firmado com uma companhia seguradora nacional.

2 - A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é acumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho, ocorridos ao serviço da Empresa.

#### Artigo 2.º

##### **(Capital seguro)**

O capital seguro é de importância correspondente a 17 458€ (dezassete mil quatrocentos e cinquenta oito euros) por cada trabalhador.

#### Artigo 3.º

##### **(Acidentes cobertos pelo seguro)**

1 - Ficam cobertos pelo seguro os acidentes ocorridos em qualquer parte do mundo, emergentes de atividade profissional ao exclusivo Serviço da Empresa, bem como os verificados no decorrer da vida privada da pessoa segura que sejam devidos:

- à utilização de quaisquer máquinas ou veículos no exercício da profissão;
- a utilização de meios de transporte, incluindo aeronaves comerciais ou particulares e veículos de duas rodas motorizadas ou não;
- à prática de atividades desportivas no âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa;
- à prática desportiva como amador, fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa com exclusão dos casos previstos no artigo seguinte;
- à legítima defesa, própria ou alheia, e a assaltos ou crime contra a pessoa segura;
- à salvação de pessoas e bens;
- ao cumprimento de serviço obrigatório nas Forças Armadas, com exclusão dos casos previstos no artigo seguinte;
- à explosão, raio ou outras descargas elétricas.

2 - Ficam ainda cobertos os acidentes que originem asfixia, o tétano e infeções por incisões ou picadas acidentais ou mordeduras.

#### Artigo 4.º

##### **(Acidentes excluídos do seguro)**

São excluídos do disposto no n.º 1 do artigo anterior os acidentes que resultem:

- da prática de desporto como profissional;
- da prática de desporto como amador, fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa, das modalidades de caça a animais ferozes, desportos de inverno, boxe, karaté e outras artes marciais, paraquedismo, tauromaquia e outros desportos ou atividades de análoga perigosidade;
- da utilização de aeronaves não destinadas a transporte de passageiros;
- de provas de competição fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa;

- de cataclismos da natureza, atos de guerra, terrorismo, perturbações de ordem pública e utilização ou transporte de materiais rádio ativos;
- de ação da pessoa segura originada por alcoolismo e uso de estupefacientes fora de prescrição médica;
- de crimes ou outros atos intencionais praticados peia pessoa segura, bem como o suicídio.

Artigo 5.º

**(Riscos cobertos pelo seguro)**

O seguro cobre os riscos de morte, de invalidez permanente e as despesas de repatriamento da pessoa segura, nos termos estabelecidos nos artigos seguintes.

Artigo 6.º

**(Riscos de morte)**

1 - Se do acidente resultar a morte da pessoa segura a Companhia de Seguros pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

Artigo 7.º

**(Riscos de invalidez)**

1 - Sempre que do acidente resulte invalidez permanente, a pessoa segura receberá uma indemnização determinada pela aplicação da taxa de desvalorização correspondente à invalidez constante da tabela anexa.

**TABELA A QUE SE REFERE O N.º 1 DO ARTIGO 1.º DO ANEXO XXII**

**INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL**

- Perda total dos dois olhos ou da visão dos dois olhos.....	100%
- Perda completa de uso dos dois membros inferiores ou superiores.....	100%
- Alienação mental incurável e total, resultante direta e exclusivamente de um acidente.....	100%
- Perda completa das duas mãos ou dos dois pés.....	100%
- Perda completa de um braço e de uma perna ou de uma mão e de uma perna.....	100%
- Perda completa de um braço e de um pé ou de uma mão e de um pé.....	100%
- Hemiplegia ou paraplegia completa.....	100%

**INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL**

**2.1 - CABEÇA**

- Perda completa de um olho ou redução a metade da visão biocular .....	25%
- Surdez total.....	60%
- Surdez completa de um ouvido.....	15%
- Síndrome pós comocional dos traumatismos cranianos, sem sinal objetivo.....	5%
- Epilepsia generalizada pós-traumática, uma ou duas crises convulsivas por mês, com tratamento.....	50%
- Anosmia absoluta.....	4%
- Fratura dos ossos próprios do nariz ou do septo nasal com mal-estar respiratório.....	4%
- Estenose nasal total, unilateral.....	4%
- Fratura não consolidada do maxilar inferior.....	20%
- Perda total ou quase total dos dentes:	
* com possibilidade de prótese.....	10%
* sem possibilidade de prótese.....	35%
- Ablação completa do maxilar inferior.....	70%
- Perda de substância do crânio interessando as duas tábuas e com um diâmetro máximo:	
* superior a 4 cm.....	35%
* superior a 2 e igual ou inferior a 4 cm.....	25%
* de 2 cm.....	15%

**2.2 - Membros superiores e espáduas**

.....	Ativo	Passivo
- Fratura da clavícula com seqüela nítida.....	5%	3%
- Rigidez do ombro, pouco acentuada.....	5%	3%
- Rigidez do ombro, projeção para a frente e a abdução não atingindo 90% .....	15%	11%

- Perda completa do movimento do ombro.....	30%	25%
- Amputação do braço pelo terço superior ou perda completa do uso do braço.....	70%	55%
- Perda completa do uso de uma mão.....	60%	50%
- Fratura não consolidada de um braço .....	40%	30%
- Pseudartrose dos dois ossos do antebraço.....	25%	20%
- Perda completa do uso do movimento do cotovelo.....	20%	15%
- Amputador do polegar:		
- perdendo o metacarpo.....	20%	15%
- conservando o metacarpo .....	20%	15%
- Amputação do indicador.....	15%	10%
- Amputação do médio.....	8%	6%
- Amputação do anelar.....	8%	6%
- Amputação do dedo mínimo.....	8%	6%
- Perda completa dos movimentos do punho.....	12%	9%
- Pseudartrose de um só osso do antebraço.....	10%	8%
- Fratura do 1.º metacarpo com seqüela que determinem incapacidade funcional.....	2%	1%

### 2.3 - Membros inferiores

- Desarticulação de um membro inferior pela articulação coxo-femural ou perda completa do uso de um membro inferior.....	60%
- Amputação da coxa pelo terço médio.....	50%
- Perda completa do uso de uma perna abaixo da articulação do joelho.....	40%
- Perda completa do pé.....	40%
- Fratura não consolidada da coxa .....	45%
- Fratura não consolidada de uma perna .....	40%
- Amputação parcial de um pé, compreendendo todos os dedos e uma parte do pé.....	25%
- Perda completa do movimento da anca .....	35%
- Perda completa do movimento do joelho.....	25%
- Anquilose completa do tornozelo e posição favorável.....	12%
- Seqüelas moderadas de fratura transversal da rótula .....	10%
- Encurtamento de um membro inferior em:	
* 5 cm ou mais .....	10%
* 3 a 5 cm.....	15%
* 2 a 3 cm.....	10%
- Amputação do dedo grande do pé com o seu metatarso.....	10%
- Perda completa de qualquer dedo do pé, com exclusão do dedo grande.....	3%

### 2.4- Raquis - tórax

- Fratura da coluna vertebral cervical sem lesão medular .....	10%
--	-----

- Fratura da coluna vertical dorsal ou lombar compressão com rigidez raquidiana nítida, sem sinais neurológicos .....	10%
- Cervicalgias com rigidez raquidiana nítida .....	5%
- Lombalgias com rigidez raquidiana nítida .....	5%
- Paraplegia fruste, marcha possível, espasmocidade dominando a paralisia .....	20%
- Algias radiculares com irradiação (forma ligeira) .....	2%
- Fratura isolada do esterno com sequelas pouco importantes.....	3%
- Fratura uni-costal com sequelas pouco importantes .....	1%
- Fraturas múltiplas de costelas com sequelas importantes... ..	8%
- Resíduos de um derrame traumático com sinais radiológicos.....	5%

### 2.5 - Abdómen

- Ablação do baço, com sequelas hematológicas, sem manifestações clínicas .....	10%
- Nefrectomia .....	20%
- Cicatriz abdominal de intervenção cirúrgica, com eventração de 10 cm, não operável .....	15%

**ANEXO XXIII****REGULAMENTO DE ADMISSÕES****CAPÍTULO I****DISPOSIÇÕES GERAIS****Artigo 1.º****(Condições específicas de admissão)**

1- São condições específicas de admissão:

- a) para o nível 7, a escolaridade obrigatória (mínimo, 4 anos de escolaridade);
- b) para o nível 6 - 6 ou 9 anos de escolaridade;
- c) para o nível 5 - 9 ou 11 anos de escolaridade adequada ou curso profissional regulado pelo Despacho Normativo n.º 194-A/83 do Ministério da Educação;
- d) para o nível 4 - 11 ou 12 anos de escolaridade adequada 11 anos de escolaridade e formação profissional adequada.
- e) para o nível 3, experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa como adequada para a função a desempenhar e, como formação, a máxima exigida aos chefados;
- f) para o nível 1, curso superior adequado;

2 - Para o grupo de qualificação 4B, o mínimo de 11 anos de escolaridade adequada, formação complementar específica e, pelo menos, 4 anos de experiência profissional relevante para o desempenho da função.

3 - São considerados bacharéis os oficiais maquinistas da marinha mercante que exibam prova da atribuição da designação profissional de engenheiro maquinista da marinha mercante, referida no despacho normativo da Secretaria de Estado da Marinha Mercante de 9 de junho de 1976, com a redação dada pelo Despacho Normativo n.º 59/85 do Ministério do Mar, de 18 de Junho.

**Artigo 2.º****(Formas de admissão)**

A admissão de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente é feita por concurso ou por convite.

**CAPÍTULO II****ADMISSÃO POR CONCURSO****SECÇÃO I****CANDIDATURAS****Artigo 3.º****(Acesso a candidatura)**

Podem candidatar-se a concurso externo os trabalhadores que se encontram nas condições referidas na cláusula 9.ª do AE.

**Artigo 4.º****(Apresentação de candidaturas)**

1 - A apresentação de candidaturas pode ser por livre iniciativa do candidato, mediante preenchimento de boletim de candidatura ou em resposta a anúncio público.

2 - As inscrições de livre iniciativa do candidato produzem efeitos após a sua apresentação e são válidas pelo prazo de um ano a contar da data da apresentação.

3 - As candidaturas em resposta a anúncio público só são válidas para o concurso a que se reportam.

**Artigo 5.º****(Anúncios públicos)**

1 - Se as admissões se processarem na sequência de anúncios públicos, estes devem conter os seguintes elementos:

- a) caracterização da função;
- b) local ou locais de trabalho;
- c) regime de trabalho;
- d) habilitação escolar mínima exigida e máxima admitida;
- e) experiência profissional exigida;
- f) tipo de provas a realizar;
- g) prazo de validade do concurso;
- h) data limite de apresentação das candidaturas;

2 - Se houver vagas adequadas a deficientes, o anúncio deve mencionar essa circunstância.

**Artigo 6.º****(Realização dos concursos)**

Os concursos de admissão são conduzidos, de acordo com normas de atuação uniformizadas a nível geral da empresa, pelos departamentos de trabalho, assessorados, nos casos em que tal se justifique, por Comissões de Realização de Concursos (CRC)

**Artigo 7.º****(Candidaturas)**

Em cada concurso são candidatos os que, satisfazendo as exigências dos postos de trabalho a prover:

- a) tenham preenchido boletim de candidatura que se encontre em condições de produzir efeitos, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 8.º e que, após conhecimento do concurso dado pela empresa, hajam confirmado a candidatura;
- b) tenham respondido ao anúncio publicado pela empresa.

**Artigo 8.º****(Tipo de provas)**

As provas a realizar pelos candidatos podem ser dos seguintes tipos:

- provas documentais;
- provas técnicas;



- provas técnico-profissionais;
- provas curriculares;
- testes psicotécnicos.

#### Artigo 9.º

##### **(Classificação dos candidatos)**

1 - A classificação dos candidatos resulta da apreciação das provas a que foram submetidos.

2 - A admissão dos candidatos selecionados depende do resultado do exame médico a realizar a expensas da Empresa.

3 - Se o resultado do exame for desfavorável, a Empresa comunica-o, por escrito, ao candidato.

#### Artigo 10.º

##### **(Prioridade)**

1 - Os candidatos deficientes contratados a prazo sem interrupção de trabalho de duração superior a 3 meses e que venham a ser considerados aptos em concurso para função igual à que desempenham ou desempenharam naquele regime, têm prioridade absoluta na admissão desde que tenham parecer favorável das hierarquias.

2 - Os candidatos que estejam contratados a prazo há mais de um ano à data do fecho das inscrições, no desempenho da função em concurso, têm prioridade na admissão, desde que tenham parecer favorável das hierarquias e sejam considerados aptos no respetivo concurso.

#### Artigo 11.º

##### **(Informação aos candidatos)**

1 - A Empresa obriga-se a comunicar aos candidatos o resultado do concurso.

2 - Os candidatos têm direito à consulta das provas por si realizadas.

#### Artigo 12.º

##### **(Prazo de validade dos concursos)**

1 - Os resultados dos concursos são válidos pelo prazo indicado aquando da sua abertura, que não poderá exceder 1 ano.

2 - Os candidatos selecionados que se encontrem impedidos de ingressar no quadro do pessoal permanente da Empresa em razão do cumprimento do serviço militar obrigatório, mantêm direito à admissão para vagas do âmbito desse concurso, devendo, para o efeito, apresentar-se na Empresa após a passagem à situação de disponibilidade.

### **CAPITULO III**

#### **ADMISSÃO POR CONVITE**

##### Artigo 13.º

##### **(Condições)**

1 - Com carácter excepcional, a Empresa pode proceder a admissões por convite.

- a) para preenchimento de vagas dos grupos de qualificação de nível 1;
- b) para preenchimento de quaisquer vagas, desde que os concursos de admissão tenham ficado desertos nenhum dos candidatos reúna condições, para ser selecionado ou ainda quando o trabalhador convidado tenha reconhecida idoneidade e competência para a função a desempenhar.

2 - Os trabalhadores admitidos por convite têm de possuir currículo profissional adequado às exigências da função para que foram admitidos.

### **CAPITULO IV**

#### **ADMISSÃO DE DEFICIENTES**

##### Artigo 14.º

##### **(Deficientes)**

1 - A empresa deve proporcionar aos trabalhadores deficientes condições especiais de trabalho adequadas.

2 - Quando as vagas possam ser preenchidas por deficientes, a Empresa tem a faculdade de selecionar os trabalhadores a admitir de entre os inscritos e os indicados por instituições idóneas que ministrem cursos de formação adequados sem abertura de concurso público.

3 - Os trabalhadores deficientes admitidos ao abrigo do disposto no n.º 2 podem possuir grau de escolaridade inferior ao estabelecido no art.º 1.º.

##### Artigo 15.º

##### **(Noção de deficiente)**

1 - Considera-se deficiente o indivíduo que vê restringidas as possibilidades de escolha de uma profissão, em virtude de se encontrar fisicamente diminuído, com carácter permanente, por lesão, deformidade ou enfermidade, congénita ou adquirida.

2 - Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os seguintes tipos de deficiência:

- invisual idade dos dois olhos, deficiência visual acentuada, surdez total, surdo e mudo;
- paraplegia, paralisia grave, falta total ou parcial ou deformação grave dos membros superiores ou inferiores.

3 - A admissão a concurso de candidatos deficientes é condicionada pela verificação através de exame médico, da deficiência indicada e da adequação física do candidato às condições especiais de trabalho facultadas e às exigências da função.

## Artigo 16.º

**(Prestação de provas por deficientes)**

Os deficientes prestam as provas de concursos em condições idênticas às dos demais candidatos, facultando-lhes a Empresa a utilização dos equipamentos ou meios adequados de que disponha.

## CAPITULO V

**ATRIBUIÇÃO DE GRAU DE EVOLUÇÃO E RESPECTIVO TEMPO DE PERMANÊNCIA**

## Artigo 17.º

**(Atribuição de base de remuneração em função da idade)**

Os trabalhadores menores de 20 anos e que não os completarem até 31 de dezembro do ano de admissão são remunerados:

- a) se admitidos para funções do grupo de qualificação 7A, pelas bases de remuneração 4, 3, 2 ou 1, durante o ano civil em que completarem 19,18,17 ou 16 anos de idade, respetivamente;
- b) se admitidos para funções do grau de qualificação 7B, pelas bases de remuneração 5, 4, 3 ou 2, durante o ano civil em que completarem 19,18,17 ou 16 anos de idade, respetivamente;
- c) se admitidos para funções dos grupos de qualificação 6A e 6B, pelas bases de remuneração 10 ou 11, respetivamente até o ano civil em que completarem 20 anos de idade.

## Artigo 18.º

**(Enquadramento em função da experiência profissional)**

1 - Os trabalhadores admitidos para os grupos de qualificação 1A e 1C com experiência profissional adequada inferior a um ano são remunerados pela base de remuneração imediatamente inferior ao grau 3:

- a) até ao fim do ano, se a admissão ocorrer no 1.º semestre;
- b) até ao fim do ano seguinte, podendo este tempo ser diminuído, por informação hierárquica, se a admissão ocorrer no 2.º semestre.

O tempo de permanência no grau é contado a partir de 1 de janeiro do ano seguinte no caso da alínea a) ou do subsequente no caso da alínea b).

2 - Exclusivamente para efeitos de enquadramento, a Empresa pode reconhecer a experiência profissional exterior devidamente comprovada até ao limite definido no concurso de admissão.

3 - Para efeitos de atribuição de grau de evolução em função da experiência profissional exterior reconhecida pela Empresa, cada 3 anos de experiência implica a atribuição de um grau superior, a partir do grau de

evolução mínimo atribuível, nos termos do artigo seguinte.

4 - Não pode, em caso algum, ser atribuído grau superior ao 1, qualquer que seja a experiência profissional considerada.

## Artigo 19.º

**(Atribuição de grau de evolução)**

Sem prejuízo do disposto nos artigos anteriores, os trabalhadores admitidos são enquadrados nos seguintes graus de evolução mínimos:

1 - Para funções do grupo de qualificação 7A, no grau 3, se tiverem mais de 21 anos de idade.

2 - Para funções do grupo de qualificação 7B, no grau 4, se tiverem mais de 21 anos de idade.

3 - Para funções do grupo de qualificação 6A, no grau 4, se tiverem mais de 21 anos de idade.

4 - Para funções do grupo de qualificação 6B

- a) No grau 5, com 6 anos de escolaridade e mais de 21 anos de idade;
- b) No grau 3, com 9 anos de escolaridade.

5 - Para funções do grupo de qualificação 5A, no grau 3, com 9 anos de escolaridade.

6 - Para funções do grupo de qualificação 5B.

- a) No grau 5, com 9 anos de escolaridade;
- b) No grau 4, com adequado curso profissional regulado pelo Despacho Normativo n.º 194 A/83;
- c) No grau 3, com 11 anos de escolaridade adequada.

7 - Para funções do grupo de qualificação 4A.

- a) No grau 4, com 11 anos de escolaridade adequada;
- b) no grau 3, com 12 anos de escolaridade adequada ou 11 anos de escolaridade adquirida e formação profissional com interesse para a função ou superior a 1 ano, adquirida interna ou externamente à Empresa.

8 - Para funções do grupo de qualificação 4B, no grau 4, com um mínimo de 11 anos de escolaridade adequada, formação complementar específica e pelo menos 4 anos de experiência profissional relevante para a função.

9 - Para funções do nível 3, no grau 1

10 - Para funções dos grupos de qualificação 1A a 1D, no grau 3.

## Artigo 20.º

**(Admissão de trabalhadores contratados a termo)**

Para o efeito de atribuição de grau de evolução e de contagem de tempo de permanência no mesmo é considerado o tempo durante o qual o trabalhador exerceu, em regime de contrato a termo função igual àquela em que é admitido, desde que nunca se verifiquem interrupções da prestação de trabalho de duração superior

a 3 meses ou seja admitido ao abrigo do disposto no n.º 2 do Art.º 11.º.

#### Artigo 21.º

##### **(Tempo de permanência no grau de evolução)**

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, aos trabalhadores admitidos é considerado o tempo de permanência de 0 anos no primeiro grau de evolução que lhes for atribuído.

#### ANEXO XXIV

#### **HORÁRIO FLEXÍVEL**

##### Artigo 1.º

##### **(Âmbito de aplicação)**

1 - O horário flexível só pode ser adotado nos departamentos em que o seu regime seja compatível com a atividade aí praticada.

2 - A adoção deste tipo de horário em casos de trabalho em grupo, trabalho em estaleiros, assistência a consumidores e em outros de características similares, será definida pelas hierarquias respetivas, depois de ouvidas as ERTs.

3 - O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

##### Artigo 2.º

##### **(Regime de horário flexível)**

1 - A prática de horário flexível, nos departamentos onde este tipo de horário haja sido adotado, é facultativo.

2 - Os trabalhadores que pretendam praticar o horário flexível deverão do facto dar conhecimento às respetivas hierarquias.

3 - Pode ser recusada ao trabalhador a faculdade da prática do horário flexível, devendo a recusa ser devidamente fundamentada.

4 - Os trabalhadores que praticam o horário flexível não beneficiarão da margem de tolerância na entrada ao serviço prevista no AE/EEM para os trabalhadores em regime de horário fixo.

##### Artigo 3.º

##### **(Horário base)**

1 - Em todos os departamentos da Empresa será fixado um horário base de trabalho dividido em 2 períodos, o da manhã e o da tarde, separados por um intervalo para almoço e descanso.

2 - Nos departamentos onde se pratique horário fixo, este coincide com o horário base.

##### Artigo 4.º

##### **(Período de trabalho)**

1 - Os trabalhadores que pratiquem o horário flexível obrigam-se a cumprir uma média mensal de 37,5 horas semanais.

2 - O horário flexível será cumprido entre meia hora do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde, do horário-base.

3 - Não poderá haver mais de 2 períodos de trabalho diário.

4 - Excetuam-se do disposto no n.º 1 as trabalhadoras durante o período legal de aleitação em relação às quais será reduzido o tempo de ausência autorizado.

##### Artigo 5.º

##### **(Tempos de presença)**

1 - Dentro de cada período de trabalho diário haverá um tempo de presença obrigatória e outro de presença facultativa.

2 - O tempo de presença obrigatória é o que decorre no período da manhã, entre 2 horas após o início e meia hora antes do fim do período do horário base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

##### Artigo 6.º

##### **(Tempo de presença obrigatória)**

1 - O tempo de presença obrigatória não pode ser compensado.

2 - Excetua-se do disposto no número anterior o caso em que o trabalhador, por iniciativa da Empresa, é chamado a prestar serviço entre os limites do período de presença obrigatória e do horário-base.

3 - Na hipótese prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a compensar o tempo de trabalho prestado de presença obrigatório e em data a acordar previamente com a hierarquia.

##### Artigo 7.º

##### **(Apuramento do tempo de presença)**

O cômputo do tempo de serviço prestado será feito no fim de cada mês.

##### Artigo 8.º

##### **(Intervalo para almoço e descanso)**

O intervalo para almoço e descanso não pode ser inferior a uma hora e é compreendido entre meia hora antes do fim do período da manhã e meia hora após o início do período da tarde, do horário-base.

## Artigo 9.º

**(Marcação de ponto)**

A marcação de ponto é obrigatória em horário flexível, tanto na entrada como na saída do trabalhador em cada um dos períodos de trabalho diário.

## Artigo 10.º

**(Faltas)**

A ausência do trabalhador durante um dos tempos de presença obrigatória, proveniente de falta justificada ou não, será considerada equivalente a 4 horas para cômputo do tempo de serviço prestado, desde que no correspondente período de trabalho não haja serviço prestado durante tempos de presença facultativa.

## Artigo 11.º

**(Deslocações)**

1 - Sempre que o trabalhador, em regime de horário flexível, seja chamado a prestar serviço externo que lhe permita o regresso no dia de saída, conta-se como tempo de serviço o que decorre entre a hora de saída e a de chegada ao local de trabalho ou à área de serviço, deduzido de uma hora para cada uma das refeições principais.

2 - Sempre que o trabalhador, em regime de horário flexível, seja chamado a prestar serviço externo que não permita o regresso no dia da saída, conta-se, como tempo diário de serviço, o do seu horário-base.

## Artigo 12.º

**(Trabalho extraordinário)**

1 - Só é considerado trabalho extraordinário, para os trabalhadores em regime de horário flexível o que for prestado, a solicitação da Empresa, fora do período normal de trabalho.

2 - O trabalho extraordinário não entra no cômputo do tempo de serviço prestado em regime de horário flexível.

## ANEXO XXV

**LICENÇAS SEM RETRIBUIÇÃO**(Cláusula 77.<sup>a</sup>)**CAPÍTULO I****DISPOSIÇÕES GERAIS**

## Artigo 1.º

**(Objeto)**

1 - O presente Regulamento tem por objeto definir as condições em que a Empresa concede licenças sem retribuição aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente.

2 - As disposições do presente Regulamento não se aplicam:

- a) Aos trabalhadores abrangidos pelo regulamento de licenças sem retribuição no âmbito da cooperação externa;
- b) Aos trabalhadores requisitados ao abrigo da legislação em vigor para o desempenho de funções públicas ou para o exercício, em comissão de serviço, de funções técnicas ou de gestão em qualquer empresa;
- c) Aos trabalhadores nomeados para o desempenho de cargos políticos;
- d) Aos trabalhadores que se encontrem dispensados da prestação de trabalho em consequência de terem sido eleitos deputados ou membros de órgãos das autarquias locais;
- e) Aos trabalhadores que, por qualquer outra razão legal, se encontrem temporariamente impedidos ou dispensados da prestação de trabalho.

3 - As situações previstas no número anterior serão objeto de regulamentação própria ou, na sua falta, serão tratadas, caso a caso, em despacho do Conselho de Administração.

## Artigo 2.º

**(Tipos de licença sem retribuição)**

As licenças sem retribuição podem ser de curta duração, de longa duração e de natureza especial.

## Artigo 3.º

**(Licença sem retribuição de curta duração)**

Considera-se licença sem retribuição de curta duração a concedida aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente por tempo não superior a dez dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

## Artigo 4.º

**(Licença sem retribuição de longa duração)**

Considera-se licença sem retribuição de longa duração a que excedendo o limite estabelecido no artigo anterior é concedida aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente.

## Artigo 5.º

**(Licença sem retribuição de natureza especial)**

1 - Considera-se licença sem retribuição de natureza especial a concedida aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente nos casos previstos no art.º 9.º e por tempo não superior a 6 meses.

2 - Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, pode o tempo de duração estabelecido no número anterior ser alargado até um ano.

## Artigo 6.º

**(Dever de lealdade e exercício de atividades incompatíveis)**

1 - Os trabalhadores a quem tenha sido concedida licença sem retribuição de qualquer tipo continuam obrigados ao dever de lealdade para com a Empresa.

2 - Durante o período de licença sem retribuição é vedado aos trabalhadores o exercício de atividades que possam interferir com o cargo que desempenham na Empresa.

3 - A violação do estabelecido nos números anteriores constitui infração disciplinar.

## CAPÍTULO II

**Concessão de licença sem retribuição**

## SECCÃO I

## Artigo 7.º

**(Processo de concessão)**

1 - A licença sem retribuição é concedida pela Empresa mediante pedido do trabalhador interessado, apresentado, salvo caso de urgência, com a antecedência de dez dias em relação à data prevista para o início da licença.

2 - O pedido a que se refere o número anterior deverá ser formulado por escrito e devidamente fundamentado, indicando a duração da licença e os dias do seu início e termo.

## ARTIGO 8.º

**(Indeferimento)**

1 - O pedido de licença sem retribuição poderá ser indeferido nomeadamente em razão da necessidade de realização de trabalhos urgentes ou com o fim de evitar prejuízos.

## SECCÃO II

**Licença sem retribuição de natureza especial**

## Artigo 9.º

**(Fundamentos)**

A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

- a) Necessidade de o trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;
- b) Oportunidade de o trabalhador frequentar cursos ou participar em ações que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;
- c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador;
- d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

## Artigo 10.º

**(Processo de concessão)**

1 - A licença sem retribuição de natureza especial é concedida mediante pedido do trabalhador interessado, salvo caso de urgência, com a antecedência mínima de trinta dias.

2 - O pedido deverá ser devidamente fundamentado e acompanhado dos elementos de prova, aplicando-se, quanto ao mais, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 2 do art.º 7.º.

3 - Nos casos referidos na alínea d) do artigo anterior, a concessão da licença depende de audição prévia das ERT's.

4 - De todos os pedidos e da decisão que sobre eles recair será dado conhecimento às ERTs.

## Artigo 11.º

**(Indeferimento)**

O pedido de licença sem retribuição de natureza especial será indeferido por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova e, ainda, por qualquer dos factos referidos no artigo 8.º.

## CAPÍTULO III

**Regime das licenças sem retribuição**

## Artigo 12.º

**(Apresentação ao serviço)**

O trabalhador em regime de licença sem retribuição, salvo caso de força maior, apresentar-se-á ao serviço no termo da mesma, sendo o tempo de ausência imediatamente posterior a essa data considerado, para todos os efeitos e com as legais consequências como faltas não justificadas.

## Artigo 13.º

**(Direito ao posto de trabalho)**

O trabalhador em regime de licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho que ocupava na Empresa.

## Artigo 14.º

**(Outros direitos, deveres e garantias)**

1 - Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição mantêm durante o gozo desta, todos os direitos, deveres e garantias que não pressuponham efetiva prestação de trabalho.

2 - Finda a licença sem retribuição, os trabalhadores passarão a beneficiar, embora sem retroação, de todas as modificações entretanto verificadas nas relações de trabalho e que necessariamente os teriam atingido se tivessem continuado ao serviço da Empresa e não tivesse havido suspensão na relação de trabalho.

3 - Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição mantêm os direitos adquiridos relativamente aos benefícios diferidos complementares da previdência, contando-se o tempo de licença para efeitos de antiguidade.

## ESTATUTO UNIFICADO DO PESSOAL

**Acordo entre a Empresa de Eletricidade da Madeira S.A.  
e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Produção  
Transporte e Distribuição de Energia Elétrica da Região  
Autónoma da Madeira**

### DISPOSIÇÕES PREAMBULARES

Artigo 1.º

#### (Âmbito de aplicação)

O presente texto constitui a parte até agora acordada do Estatuto Unificado do Pessoal, designado abreviadamente por EUP e passa a obrigar, por um lado, a Empresa de Eletricidade da Madeira - Sociedade Anónima, EEM - SA designada no texto por Empresa e, por outro lado os trabalhadores do quadro do pessoal permanente, qualquer que seja o local de trabalho.

Artigo 2.º

#### (Entrada em vigor)

O regime estabelecido no texto ora apresentado do EUP entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação, sendo aplicável aos trabalhadores que não obstante terem atingido o limite de idade legalmente previsto, tenham continuado ao serviço da empresa.

Artigo 3.º

#### (Abonos, prémios e subsídios a eliminar)

Após a entrada em vigor do texto ora apresentado deixará de ter aplicação a regulamentação anteriormente existente na EEM referente à matéria tratada no presente texto.

Artigo 4.º

#### (Sistematização)

1 - A arrumação das matérias e numeração dos artigos agora dada, não tem carácter definitivo.

2 - A sistematização e numeração definitiva será a que vier a ser estabelecida no texto final e completo do EUP.

### CAPÍTULO I

#### COMPLEMENTOS DOS BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA

##### SECÇÃO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

#### (Princípio geral)

1 - A empresa complementa os benefícios concedidos pelas instituições oficiais de previdência nos casos e termos previstos nos capítulos seguintes.

2 - Os complementos referidos no número anterior serão concedidos sem prejuízo do disposto na alínea e) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, exceto aqueles que vierem a ser considerados direitos adquiridos.

3 - Os valores dos complementos concedidos serão calculados nos termos previstos nos artigos seguintes, em função da totalidade do tempo de serviço e das remunerações auferidas, não podendo ultrapassar os limites estabelecidos pelas instituições oficiais de previdência a que o trabalhador esteja, tenha estado ou continuasse adstrito, segundo o regime que num caso ou noutro lhe for mais favorável.

4 - O limite previsto no número anterior não se aplica aos complementos, atualmente, em vigor na empresa, os quais são considerados direitos adquiridos.

Artigo 2.º

#### (Benefícios complementares)

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

2 - A empresa atribui ainda complementos aos seguintes, benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio de abono de família, subsídio de nascimento, subsídio para descendentes incapazes, subsídio de casamento e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

#### (Prazo de garantia)

Salvo nos casos expressamente contemplados nos capítulos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime oficial de previdência.

### SECÇÃO II

#### BENEFÍCIOS DIFERIDOS

##### SUB-SECÇÃO I

#### COMPLEMENTO DA PENSÃO POR INVALIDEZ

Artigo 4.º

#### (Reconhecimento da situação de invalidez)

Compete às instituições oficiais de previdência o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 5.º

#### (Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento)

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

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

3 - O complemento é pago catorze vezes por ano, sendo uma em cada mês do ano civil, uma no final do mês de junho e uma pelo Natal.

#### Artigo 6.º

##### **(Cálculo do complemento atribuído pela Empresa)**

1 - O complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa é de montante equivalente à diferença entre o valor mais elevado, concedido por qualquer das instituições oficiais de previdência a que o trabalhador esteja, tenha estado ou continuasse adstrito e o valor da pensão efetivamente concedida.

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

Rb - Remuneração base;

Ra - remuneração por antiguidade;

Rt - retribuição por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos do AE/EEM ou deste Estatuto, ou remanescentes a elas reportadas;

Rr - Remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

#### Artigo 7.º

##### **(Regras para a contagem da antiguidade)**

A contagem da antiguidade faz-se no dia um de janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

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

#### Artigo 8.º

##### **(Princípio geral de atualização do complemento da pensão por invalidez)**

O complemento da pensão por invalidez será calculado, para o efeito de atualização, sempre que haja alterações da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa.

#### Artigo 9.º

##### **(Correção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pelas instituições oficiais de previdência)**

Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pelas instituições oficiais de previdência, o complemento atribuído pela empresa será diminuído de quantia igual ao aumento verificado.

#### SUB-SECÇÃO II

##### **COMPLEMENTO DA PENSÃO DE REFORMA E OU APOSENTAÇÃO POR VELHICE**

#### Artigo 10.º

##### **(Idade da reforma e ou aposentação por velhice)**

O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma e ou aposentação por velhice logo que atinja a idade para o efeito prevista pelas instituições oficiais de previdência.

#### Artigo 11.º

##### **(Limite de permanência ao serviço)**

A permanência ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer às instituições oficiais de previdência a pensão de reforma e ou aposentação 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.

§ Único - A permanência ao serviço é porém permitida para além da data referida no corpo deste artigo, 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 1.º 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 fato ocorrer antes daquela data.

#### Artigo 12.º

##### **(Comunicação da passagem à situação de reforma e ou aposentação)**

O trabalhador que tenha adquirido o direito à pensão de reforma e ou aposentação nos termos do artigo 10.º e dele pretenda usar antes de atingir os 70 anos de idade, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento às instituições oficiais de previdência.

#### Artigo 13.º

##### **(Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento)**

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

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

Artigo 14.º

**(Cálculo do complemento da pensão de reforma e ou aposentação por velhice e sua atualização)**

O cálculo do complemento da pensão de reforma e ou aposentação por velhice atribuído pela empresa obedece às regras estabelecidas no artigo 6.º, com as necessárias adaptações.

**SUB-SECÇÃO III**

**ATUALIZAÇÃO DO COMPLEMENTO DA PENSÃO DE REFORMA E OU APOSENTAÇÃO POR VELHICE**

Artigo 14.º-A

**(Princípio geral)**

1 - A presente matéria tem por objetivo o estabelecimento das regras a que deve obedecer a atualização do complemento das pensões de reforma e ou aposentação por velhice atribuído pela empresa com base nos direitos adquiridos.

2 - A atualização do valor do complemento da pensão de reforma e ou aposentação por velhice será recalculada sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa.

3 - A antiguidade considerada para efeito da atualização do complemento de pensão de reforma e ou aposentação por velhice é a que serviu de base do cálculo inicial do mesmo complemento.

4 - Sempre que do processo de atualização resultem valores menores do que aqueles que estão a ser praticados, manter-se-ão estes, sendo a diferença considerada como remanescente.

Artigo 14.º-B

**(Aumento das pensões concedidas pelas instituições oficiais de previdência)**

Na atualização do complemento de pensão de reforma e ou velhice serão consideradas as revisões das pensões concedidas pelas instituições oficiais de previdência, sendo os complementos atribuídos pela empresa deduzidos dos aumentos verificados nessas mesmas pensões.

**SECÇÃO III**

**BENEFÍCIOS IMEDIATOS**

**SUB-SECÇÃO I**

**COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO NA DOENÇA**

Artigo 15.º

**(Complemento atribuído pela empresa)**

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pelas

instituições oficiais de previdência, o qual será calculado nos termos do art.º 6.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 16.º

**(Início da atribuição, pagamento e duração do complemento)**

1 - O complemento do subsídio na doença é atribuído quando for o subsídio concedido pelas instituições oficiais de previdência e é pago com a retribuição mensal.

2 - O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que as instituições oficiais de previdência fazem cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspeção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspeção médica não confirme a doença.

3 - No caso da inspeção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico da 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 inspeção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da receção 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.

**SUB-SECÇÃO II**

**COMPLEMENTO DE ABONO DE FAMÍLIA**

Artigo 17.º

**(Complemento atribuído pela Empresa)**

1 - A empresa atribui um complemento de abono de família aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou pensionistas, nos casos e condições em que as instituições oficiais de previdência lhes concedem tal benefício.

2 - O complemento referido no número anterior é também atribuído pela empresa sempre que o abono de família concedido pelas instituições oficiais de previdência seja pago ao cônjuge do trabalhador ou pensionista que não receba da sua entidade patronal qualquer complemento a esse título.

Artigo 18.º

**(Cálculo do complemento)**

1 - O complemento do abono de família atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:



Caf = 1% da Br 23

Complemento de abono de família 1,0% da Base de Remuneração 23 - 16,15 €.

Artigo 19.º

**(Início, suspensão, duração e pagamento do complemento)**

O complemento do abono de família começa a ser atribuído pela empresa, é suspenso e termina nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificarem no regime oficial da previdência.

**CAPÍTULO II**

**REFORMA ANTECIPADA**

Artigo 20.º

**(Direito de antecipar a reforma)**

1 - Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com uma antiguidade igual ou superior a 36 anos, têm direito a antecipar a data da sua passagem à situação de reforma e ou aposentação por velhice.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior a contagem da antiguidade faz-se nos termos do disposto no artigo 7.º.

3 - Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido neste artigo deverão, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de reforma antecipada, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

Artigo 21.º

**(Reforma antecipada por razões de gestão)**

1 - A empresa pode também por razões de gestão propor aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 55 anos de idade ou 34 anos de antiguidade que antecipem a data da sua passagem à situação de reforma e ou aposentação por velhice.

2 - A antecipação de reforma e ou aposentação previstas no número anterior só pode tornar-se efetiva mediante acordo do trabalhador do qual será obrigatoriamente dado conhecimento às ERTs.

Artigo 22.º

**(Obrigação de requerer a reforma e ou aposentação por velhice)**

1 - Os trabalhadores que passem à situação de reforma e ou aposentação antecipada ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência, a sua passagem à situação de reforma e ou aposentação por velhice, logo que atinjam a idade, ou reúnam as condições legalmente previstas, sem que das mesmas resulte penalização para o trabalhador.

2 - O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em situação de reforma e ou aposentação antecipada proposta pela empresa por razões de gestão que, ao atingir a idade normal de passagem à situação de reforma, não tenham ainda 30 anos de antiguidade, os quais só ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma e ou aposentação por velhice nas datas limites previstas no artigo 11.º, para a permanência ao serviço.

3 - A empresa interrompe o pagamento da retribuição ao trabalhador que não cumpra a obrigação imposta nos números anteriores.

Artigo 23.º

**(Passagem à situação de invalidez)**

1 - Os trabalhadores que durante o período de reforma e ou aposentação antecipada se tenham tornado inválidos poderão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez.

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

Artigo 24.º

**(Regime dos trabalhadores em situação de reforma e ou aposentação antecipada)**

1 - A remuneração anual dos trabalhadores em situação de reforma e ou aposentação antecipada, é igual a 14 vezes a que serviria de base do cálculo da sua pensão de reforma e ou aposentação tal como se encontra definida nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º e varia de acordo com qualquer alteração da remuneração normal, de carácter geral, operada no âmbito da empresa.

2 - A empresa obriga-se durante o período de reforma e ou aposentação antecipada a processar e dar o destino legal aos descontos e impostos a que o trabalhador se encontre sujeito.

3 - Os trabalhadores em situação de reforma e ou aposentação antecipada não poderão ser promovidos nem, em qualquer circunstância, reassumir o trabalho na empresa ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

**SUB-SECÇÃO III**

**COMPLEMENTO DA PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA**

Artigo 25.º

**(Titulares do direito à pensão de sobrevivência)**

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuída pela empresa, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente a

quem as instituições oficiais de previdência reconheçam direito àquela pensão.

Artigo 26.º

**(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.

2 - O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pelas instituições oficiais de previdência, a respetiva pensão.

3 - O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que as instituições oficiais de previdência considerem extinta a respetiva pensão; mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pelas instituições oficiais de previdência.

4 - Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 do art.º 5.º.

Artigo 27.º

**(Cálculo do complemento atribuído pela Empresa)**

O complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa é calculado nos termos do art.º 6.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 28.º

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

O complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional será calculado nos termos do art.º 6.º com as necessárias adaptações.

**SUB-SECÇÃO IV**

**COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO POR MORTE**

Artigo 29.º

**(Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte)**

1 - Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pela empresa, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a partir da data da aprovação deste estatuto, a quem as instituições oficiais de previdência concedem 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 uma só vez.

Artigo 30.º

**(Cálculo do complemento)**

O complemento do subsídio por morte atribuído pela empresa é calculado nos termos do artigo 6.º com as necessárias adaptações.

**SUB-SECÇÃO V**

**COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE MATERNIDADE**

Artigo 31.º

**(Complemento atribuído pela Empresa)**

A empresa atribui às mulheres trabalhadoras do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio de maternidade concedido pelas instituições oficiais de previdência.

Artigo 32.º

**(Cálculo do complemento atribuído pela Empresa)**

O complemento atribuído pela empresa é calculado nos termos do art.º 6.º com as necessárias adaptações.

Artigo 33.º

**(Início e duração do complemento)**

1 - O complemento do subsídio de maternidade é atribuído quando e enquanto as instituições oficiais de previdência concederem e mantiverem o correspondente subsídio.

2 - O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

**SUB-SECÇÃO VI**

**COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE NASCIMENTO**

Artigo 34.º

**(Complemento atribuído pela Empresa)**

A empresa atribui um complemento do subsídio de nascimento aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou pensionistas, nos casos e condições em que as instituições oficiais de previdência concedem tal benefício.

## Artigo 35.º

**(Cálculo do complemento)**

O complemento do subsídio de nascimento atribuído pela empresa é calculado nos termos do art.º 6.º, com as necessárias adaptações.

**SUB-SECÇÃO VII****COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO POR DESCENDENTES INCAPAZES**

## Artigo 36.º

**(Complemento atribuído pela Empresa)**

A empresa atribui um complemento do subsídio por descendentes incapazes aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente e pensionistas, nos casos e condições em que as instituições oficiais de previdência concedem tal benefício.

## Artigo 37.º

**(Cálculo do complemento)**

O complemento de subsídio por descendentes incapazes é calculado nos termos do art.º 6.º, com as necessárias adaptações.

## Artigo 38.º

**(Início, suspensão, duração e pagamento do complemento)**

1 - O complemento do subsídio por descendentes incapazes atribuído pela empresa tem o seu início, e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime oficial da previdência e tem carácter vitalício.

2 - O pagamento deste complemento é feito com a da remuneração mensal.

**SUB-SECÇÃO VIII****COMPLEMENTO DE SUBSÍDIO DE CASAMENTO**

## Artigo 39.º

**(Complemento atribuído pela Empresa)**

1 - A empresa atribui um complemento do subsídio de casamento aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente nos casos e condições em que as instituições oficiais de previdência concedem tal benefício.

2 - O complemento referido no número anterior é também atribuído aos trabalhadores que casem durante o período experimental, no caso de se vir a verificar o seu ingresso definitivo no quadro do pessoal permanente.

## Artigo 40.º

**(Cálculo do complemento)**

O complemento do subsídio de casamento atribuído pela empresa é calculado nos termos do art.º 6.º, com as necessárias adaptações.

**SUB-SECÇÃO IX****COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE FUNERAL**

## Artigo 41.º

**(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 outros, nos casos e condições em que as instituições oficiais de previdência lhes concedem tal benefício.

## Artigo 42.º

**(Cálculo do complemento)**

O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado nos termos do art.º 6.º, com as necessárias adaptações.

**CAPITULO III****SAÚDE**

## Artigo 43.º

**(Princípio Geral)**

A empresa mantém um esquema complementar de assistência médica e medicamentosa prestada pelos serviços médicos oficiais.

## Artigo 44.º

**(Esquema complementar e âmbito da sua aplicação)**

O esquema complementar assegurado pela empresa compreende a utilização das infra-estruturas existentes ou a criar, o serviço do pessoal médico, paramédico e administrativo.

## Artigo 45.º

**(Utentes)**

Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pela empresa os trabalhadores do quadro permanente, os pensionistas da empresa, bem como os eventuais, ainda que se encontrem em regime de período experimental.

## Artigo 46.º

**(Postos Médicos)**

A empresa disporá, sempre que obtido o acordo dos serviços médicos oficiais, de postos médicos privativos neles integrados, nos locais de trabalho onde o número de utentes o justifiquem.

## Artigo 47.º

**(Disposição Transitória)**

A empresa compromete-se a rever a matéria constante do presente capítulo desde que seja alterado o esquema de assistência médica atualmente vigente na Região ao abrigo da convenção.

Funchal, 20 de fevereiro de 2017.

Pela EEM, SA:

Rui Alberto Faria Rebelo - na qualidade de Presidente do Conselho de Administração;  
Rui Antero Fernandes Pestana - na qualidade de Consultor do Conselho de Administração;  
Ana Cristina Dantas Andrade - na qualidade de Diretora da Direção de Trabalho e Serviços Jurídicos.

Pelo STEEM:

Francisco Félix de Sousa;  
Duarte Miguel de Nóbrega Gouveia;  
Carlos Manuel Ribeiro Jasmins;  
José Gabriel Jardim Freiras;  
Jorge Manuel Coelho Visinho;  
Marco Paulo Ornelas Pinto.

Depositado em 15 de março de 2017, a fl.ªs 60 do livro n.º 2, com o n.º 2/2017, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Plano de Carreiras a vigorar na EEM no período 2008-2013

BR	Especializados	Qualificados	Altamente Qualificados	Chefias Intermediárias			Quadros Médios		Quadros Superiores					BR	
				3C	3D	3F	2A	2B	1A	1B	1C	1D	1F		
40															40
39															39
38															38
37															37
36															36
35															35
34															34
33															33
32															32
31															31
30															30
29															29
28															28
27															27
26															26
25															25
24															24
23															23
22															22
21															21
20															20
19															19
18															18
17															17
16															16
15															15
14															14
13															13
12															12
11															11
10															10
9															9
8															8
7															7
6															6
5															5
4															4
3															3
2															2
1															1
Bases de remuneração	Nível 6	Nível 5	Nível 4	Grupos			Grupos		Grupos					Bases de remuneração	
				3C	3D	3F	2A	2B	1A	1B	1C	1D	1F		
				Nível 3			Nível 2		Nível 1						

Legendas: A – progressão por acto de Gestão

## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda .....	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas .....	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas.....	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas.....	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas .....	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

## EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

## ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries .....	€63,78	€31,95;
Completa .....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA  
IMPRESSÃO  
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva  
Departamento do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: €35,93(IVA incluído)