

Boletim do Trabalho e Emprego

28

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço 4190\$00
(IVA incluído)

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 67	N.º 28	P. 2065-2444	29-JULHO-2000
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

Regulamentação do trabalho
Organizações do trabalho
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações dos CCT entre a ACIP — Assoc. do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e várias associações sindicais (administrativos — Centro) 2069
- PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos) 2070
- PE da alteração salarial do ACT entre a Dragão Abrasivos, L.^{da}, e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Ind. Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química 2071

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras 2071
- CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras 2073
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras 2074
- CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras 2075
- CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras 2077

— CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	2078
— ACT entre a EDP Distribuição-Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e o SINERGIA — Sind. da Energia e outro	2080
— ACT entre a EDP Distribuição-Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e o SINDEL — Sind. Nacional da Energia e outros	2166
— ACT entre a EDP Distribuição-Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a FSTIEP — Feder. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal e outros	2253
— ACT entre a EDP Distribuição-Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a ASOSI — Assoc. Sócio-Sindical dos Trabalhadores de Electricidade da Região Centro	2341
— AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras	2427
— AE entre a Empresa Lacticínios Vigor, L. ^{da} , e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras	2432
— AE entre a Rádio Renascença, L. ^{da} , e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Alteração salarial e outras	2434
— AE entre a Rádio Renascença, L. ^{da} , e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audio-visual — Alteração salarial e outras	2437

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos: ...

II — Corpos gerentes: ...

Associações patronais:

I — Estatutos:

— Associação Portuguesa da Ind. de Cerâmica (APICER) — Alteração	2441
— Assoc. Portuguesa de Bancos — Rectificação/alteração	2442

II — Corpos gerentes:

— ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves	2442
— Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica	2443
— Assoc. dos Hotéis de Portugal — AHP	2444
— APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação — Rectificação	2444



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações dos CCT entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e várias associações sindicais (administrativos — Centro).

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, 17 e 20, de 8 de Abril e 8 e 29 de Maio, todos de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e ainda que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Foi publicado o aviso relativo a presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a ACIP — Associação do Centro dos Industriais de Panificação e Pastelaria e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, entre a mesma associação patronal e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e entre a mesma associação patronal e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, 17 e 20, de 8 de Abril e 8 e 29 de Maio, todos de 2000, são estendidas, nos distritos de Coimbra, Aveiro (excepto concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Santa Maria da Feira), Viseu (excepto concelhos de Armamar, Cinfães,

Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), Guarda (excepto concelho de Vila Nova de Foz Côa), Castelo Branco e Leiria (excepto concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Óbidos, Peniche e Porto de Mós) e concelho de Ourém (distrito de Santarém):

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O disposto no n.º 1 não é aplicável às relações de trabalho estabelecidas entre empresas filiadas na AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação do Norte e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e trabalhadores ao seu serviço.

3 — Não são objecto da extensão determinada no n.º 1 as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Abril de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 4 de Julho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE das alterações do CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (administrativos).

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional da convenção.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de confeitaria) e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção, com excepção do fabrico industrial de bolachas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção, com excepção do fabrico industrial de bolachas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Abril de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até quatro prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 11 de Julho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

PE da alteração salarial do ACT entre a Dragão Abrasivos, L.^{da}, e outra e a FETICEQ — Feder. dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2000, foi publicado o ACT entre a Dragão Abrasivos, L.^{da}, e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química.

Considerando a falta de enquadramento associativo, a nível patronal, neste sector de actividade;

Considerando que as disposições do ACT abrangem apenas as relações de trabalho entre as entidades patronais que subscrevem a convenção e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante;

Considerando a conveniência e oportunidade de promover a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos na convenção, procede-se à emissão da respectiva portaria de extensão.

Foi publicado o aviso relativo a presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de Junho de 2000, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes da alteração salarial do acordo colectivo de trabalho celebrado entre

a Dragão Abrasivos, L.^{da}, e outra e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de Maio de 2000, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais que exerçam a actividade regulada não subscritoras da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais subscritoras da convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pela associação sindical signatária.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da sua publicação.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Maio de 2000, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até três prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 10 de Julho de 2000. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *Paulo José Fernandes Pedroso*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de Julho de 1982, e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 27,

de 22 de Julho de 1999, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de 1800\$.

Cláusula 28.^a

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 4350\$.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

5 —

- a)
- b) Pequeno-almoço — 410\$00;
- c) Almoço ou jantar — 1800\$00.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 610\$, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.^a, que atribuirão um subsídio diário de 400\$.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

Cláusula 76.^a

Produção de efeitos

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 79.^a

Pequeníssimas empresas

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores em 2300\$ em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
0	169 800\$00
1	154 100\$00
2	128 200\$00

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
3	115 600\$00
4	100 700\$00
5	94 400\$00
6	86 900\$00
7	83 500\$00
8	78 800\$00
9	74 100\$00
10	73 400\$00
11	64 800\$00
12	Aprendiz Paquete	64 200\$00

Lisboa, 19 de Abril de 2000.

Pela ANCIPA — Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 6 de Julho de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio,

Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústrias de Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 10 de Julho de 2000.

Depositado em 14 de Julho de 2000, a fl. 65 do livro n.º 9, com o n.º 236/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. Comercial de Portalegre e outras e a FETESE — Feder. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

As presentes alterações ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 1999, obrigam, por um lado, todas as empresas do comércio retalhista filiadas na Associação Comercial de Portalegre, na Associação de Comércio e Indústria de Elvas e na Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, desde que representados pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Cláusula 2.ª

Vigência do contrato

1 a 3 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

4 — A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Março de 2000, independentemente da data da sua publicação.

Cláusula 27.ª

Retribuições certas mínimas

1 a 6 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

7 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 2460\$, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador exercer essas funções, ainda que a título de substituição.

8 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

9 — Os trabalhadores receberão por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de 390\$.

Cláusula 30.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a uma diuturnidade no montante de 2100\$ por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 a 4 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

ANEXO IV

Tabela salarial

Nível	Categorias	Remunerações
I	Chefe de escritório Gerente comercial	100 040\$00
II	Chefe de serviços Programador Técnico administrativo Chefe de compras Chefe de vendas	95 633\$00
III	Guarda-livros Chefe de secção Assistente administrativo Inspector de vendas Caixeiro-chefe de secção Encarregado de armazém	88 150\$00
IV	Secretário correspondente Subchefe de secção Escriturário especializado Correspondente em língua estrangeira ... Caixeiro-encarregado Caixeiro-viajante Vendedor especializado	79 643\$00
V	Primeiro-escriturário Caixa Estagiário de programação Recepcionista de 2.ª Primeiro-caixeiro Fiel de armazém Caixeiro de praça Expositor Prospector de vendas Talhante de 1.ª Relojoeiro-reparador de 1.ª Ourives-reparador de 1.ª Motorista de pesados	74 100\$00

Nível	Categorias	Remunerações
VI	Segundo-escriturário Rececionista de 2. ^a Cobrador de 1. ^a Segundo-caixeiro Propagandista Demonstrador Talhante de 2. ^a Relojoeiro-reparador de 2. ^a Ourives-reparador de 2. ^a Motorista de ligeiros	70 900\$00
VII	Terceiro-escriturário Telefonista Cobrador de 2. ^a Terceiro-caixeiro Empregado de armazém Costureira de emendas Talhante de 3. ^a Relojoeiro-reparador de 3. ^a Ourives-reparador de 3. ^a	67 100\$00
VIII	Caixa de balcão	64 170\$00
IX	Contínuo Guarda Porteiro Repositor Operador de máquinas de embalar Embalador Distribuidor Servente Ajudante de motorista	63 800\$00
X	Servente de limpeza	63 800\$00
XI	Estagiário dactilógrafo do 3. ^o ano Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano Ajudante de costureira e emendas do 3. ^o ano Ajudante de talhante do 3. ^o ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 3. ^o ano Ajudante de ourives-reparador do 3. ^o ano	63 800\$00
XII	Estagiário dactilógrafo do 2. ^o ano Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano Ajudante de costureira e emendas do 2. ^o ano Ajudante de talhante do 2. ^o ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 2. ^o ano Ajudante de ourives-reparador do 2. ^o ano	63 800\$00
XIII	Estagiário dactilógrafo do 1. ^o ano Caixeiro-ajudante do 1. ^o ano Ajudante de costureira e emendas do 1. ^o ano Ajudante de talhante do 1. ^o ano Ajudante de relojoeiro-reparador do 1. ^o ano Ajudante de ourives-reparador do 1. ^o ano	63 800\$00
XIV	Paquete do 4. ^o ano Praticante do 4. ^o ano	63 800\$00
XV	Paquete do 3. ^o ano Praticante do 3. ^o ano	63 800\$00
XVI	Paquete do 2. ^o ano Praticante do 2. ^o ano	63 800\$00
XVII	Paquete do 1. ^o ano Praticante do 1. ^o ano	63 800\$00

Nota. — Aos salários previstos nos níveis XIV, XV, XVI e XVII aplicar-se-á a legislação em vigor, sobre salários mínimos.

Portalegre, 28 de Fevereiro de 2000.

Pela Associação Comercial de Portalegre:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação de Comércio, Indústria e Serviços de Elvas:

(Assinatura ilegível.)

Pela ACIPS — Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 3 de Abril de 2000. — Pelo Secretariado:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 29 de Junho de 2000.

Depositado em 14 de Julho de 2000, a fl. 65 do livro n.º 9, com o n.º 235/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações patronais e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul e outros — Alteração salarial e outras.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 —

b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2000.

Cláusula 28.^a

Direito dos trabalhadores nas deslocações

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — 5850\$;
Almoço ou jantar — 1280\$;
Pequeno-almoço — 400\$;
Dormida com pequeno-almoço — 3600\$.

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3250\$.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — Às retribuições mensais serão acrescentadas diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial e de caixa de balcão, até ao limite de três diuturnidades, no valor de 2800\$ cada.

Cláusula 96.^a

Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações

1.º oficial	99 000\$00
2.º oficial	86 000\$00
Praticante	70 500\$00
Caixa de balcão	66 500\$00
Aspirante do 2.º ano	64 000\$00
Aspirante do 1.º ano	52 500\$00

Nota. — O trabalhador que desempenhar as funções de encarregado do estabelecimento ou da secção, e enquanto desempenhar essas funções, terá direito a um acréscimo de 10% sobre a retribuição mínima correspondente à categoria de 1.º oficial, nos termos da respectiva tabela salarial.

Lisboa, 24 de Janeiro de 2000.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:
Agostinho Dias.

Em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor, Associação Comercial de Portimão e ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região do Oeste:
(Assinaturas ilegíveis.)

Em representação da Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e da Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial dos Concelhos de Oeiras e Amadora:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Comercial do Concelho de Cascais:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Livre dos Comerciantes do Concelho de Sintra:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação Empresarial do Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:
(Assinatura ilegível.)

Pela Associação do Comércio, Indústria e Serviços dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos:
(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Junho de 2000.

Depositado em 17 de Julho de 2000, a fl. 66 do livro n.º 9, com o n.º 241/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a ARESP — Assoc. da Restauração e Similares de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) — Alteração salarial e outras.

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No CCT cantinas, refeitórios e fábricas de refeições publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 13, de 8 de Abril de 1999, e 3, de 22 de Janeiro de 1995, são introduzidas as seguintes alterações, com efeitos retroactivos a partir do dia 1 de Janeiro de 2000:

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1 — Todos os profissionais que tenham fundo de caixa à sua responsabilidade têm direito a um subsídio mensal para falhas, correspondente a 10% da remuneração mínima pecuniária de base fixada, na tabela salarial que vigorar, para a categoria de controlador de caixa.

ANEXO I

A) Subsídio de alimentação 18 700\$00
B):

- 1) Valor pecuniário da alimentação 4 750\$00
- 2) Valor das refeições avulsas:

Pequeno-almoço	115\$00
Almoço, jantar e ceia completa	475\$00
Ceia simples	205\$00

C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

Nível	Categoria	Remuneração mínima de base
14	Director-geral	226 350\$00
13	Analista de informática/assistente de direcção/chefe de contabilidade/contabilista/director comercial/director de pessoal/director de serviços/director técnico	184 850\$00
12	Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/programador de informática/técnico industrial	150 800\$00
11	Chefe de secção (escritório)/chefe de vendas/desenhador-projectista/inspector/secretário de administração/tesoureiro/nutricionista	133 400\$00
10	Assistente administrativo/chefe de compras/ecónomo/chefe de cozinha/chefe de pasteleiro/correspondente em línguas estrangeiras/encarregado de armazém/encarregado de refeitório A/enfermeiro/inspector de vendas/secretário de direcção/dietista/chefe de cafetaria/balcão	119 950\$00

Nível	Categoria	Remuneração mínima de base
9	Caixa/controlador/cozinheiro de 1. ^a /encarregado de refeitório B/escriturário de 1. ^a /operador de computador/pasteleiro de 1. ^a /técnico de vendas	114 350\$00
8	Chefe de sala de preparação/fiel de armazém/motorista de pesados/oficial electricista/operário polivalente	106 100\$00
7	Cobrador/escriturário de 2. ^a /motorista de ligeiros/pasteleiro de 2. ^a /prospector de vendas/subencarregado de refeitório/telefonista	103 750\$00
6	Amassador/cozinheiro de 2. ^a /despenseiro A/encarregado de balcão/encarregado de bar/oficial de cortador	93 150\$00
5	Conferente/escriturário de 3. ^a	92 250\$00
4	Chefe de copa/cozinheiro de 3. ^a /despenseiro B/preparador-embalador	86 350\$00
3	Aspirante de amassador/controlador-caixa/dactilógrafo do 2. ^o ano/empregado de armazém/empregado de bar/estagiário de escritório do 2. ^o ano/manipulador/ajudante de padaria/preparador de cozinha/empregado de balcão de 1. ^a	82 300\$00
2	Empregado de distribuição personalizada/empregado de balcão de 2. ^a	80 000\$00
1	Ajudante de despenseiro/ajudante de motorista/contínuo/dactilógrafo do 1. ^o ano/empregado de distribuição/empregado de limpeza/empregado de refeitório/estagiário de bar (um ano)/estagiário de escritório do 1. ^o ano/estagiário de pasteleiro (um ano)/estagiário de cozinha ...	77 850\$00

ANEXO IV

Definições técnicas das categorias

Chefe de cafetaria/balcão. — É o profissional que numa cafetaria chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Empregado de distribuição personalizada. — É o trabalhador que prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, pro-

cede ao seu acondicionamento e faz a entrega ao consumidor, cabendo-lhe ainda tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. Controla as encomendas e prepara as requisições aos sectores de produção.

Empregado de balcão (1.^a e 2.^a). — Atende e serve os clientes em estabelecimento de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição directa aos fornecedores; efectua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efectua ou colabora na realização dos inventários.

Nutricionista. — É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, detecta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correcção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspecção dos alimentos no campo higio-sanitário. Desenvolve acções de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

Artigo 2.^o

IRCT em vigor

As cláusulas e matérias que não sejam expressamente derogadas, mantêm-se em vigor o IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 3, de 22 de Janeiro de 1995, e 13, de 8 de Abril de 1999.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2000.

Pela ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
 SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços;
 SINDEL — Sindicato Nacional da Energia;

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 28 de Junho de 2000.

Depositado em 18 de Julho de 2000, a fl. 67 do livro n.º 9, com o n.º 247/2000, nos termos do artigo 24.^o do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas, respectivamente, pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicatárias.

Cláusula 3.^a

Revisão

1 —

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferência e deslocações

Cláusula 24.^a

Deslocações

4 —

a) A um subsídio de 420\$ por cada dia completo de deslocação;

.....

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 de gasolina (sem chumbo, de 98 octanas) em vigor.

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1730\$;

Alojamento com pequeno-almoço — 6840\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 —

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 3730\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 6210\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com cursos pós-básicos de especialização reconhecidos pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especializações, têm direito a um subsídio mensal de 5700\$.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 —

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1940\$, 3170\$ e 5480\$, respectivamente, em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diurnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diurnidade no valor de 1940\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diurnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

.....

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 760\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

.....

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

.....

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis		Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	A	Director técnico	149 400\$00
	B	Técnico superior de laboratório	147 400\$00
	C	Contabilista/técnico oficial de contas	137 200\$00
II		Chefe de secção	119 600\$00
		Guarda-livros	
		Secretário de direcção	
		Técnico de análises clínicas (com curso)	
		Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso)	
III		Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos	107 300\$00
		Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos	
		Primeiro-escriturário	
IV		Motorista de ligeiros	91 700\$00
		Segundo-escriturário	
		Técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos	
		Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos	
		Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos	
V		Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos	80 400\$00
		Assistente de consultório	
VI		Terceiro-escriturário	75 200\$00
		Auxiliar de laboratório	
VII		Contínuo	70 900\$00
		Empregado de serviços externos	
		Estagiário dos 1.º e 2.º anos	
		Trabalhador de limpeza	70 900\$00

Lisboa, 23 de Maio de 2000.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

(Assinatura ilegível.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
 Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos de São Miguel e Santa Maria;
 Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 29 de Junho de 2000.

Depositado em 18 de Julho de 2000, a fl. 66 do livro n.º 9, com o n.º 245/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a APAC — Assoc. Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2000.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

4 —

a) A um subsídio de 420\$ por cada dia completo de deslocação;

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — 1730\$;
 Alojamento com pequeno-almoço — 6840\$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito

a um abono mensal para falhas no valor de 3730\$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 6210\$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 5700\$.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 1940\$, 3170\$ e 5480\$, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 1940\$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 760\$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 34.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias	Remunerações
I-A	Director técnico	149 400\$00
I	Chefe de serviços administrativos Contabilista Técnico oficial de contas Técnico superior de laboratório	137 200\$00
II	Chefe de secção Guarda-livros Operador de computador Secretário de direcção Técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico de análises clínicas (com curso)	119 600\$
III	Primeiro-escriturário Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos	107 300\$00
IV	Assistente de consultório com mais de três anos Massagista Motorista de ligeiros Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos Segundo-escriturário Técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos Técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos	91 700\$00
V	Assistente de consultório até três anos Praticante técnico Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos Terceiro-escriturário	80 400\$00
VI	Auxiliar de laboratório Contínuo Estagiário do 1.º e 2.º anos Empregado de serviços externos	75 200\$00
VII	Trabalhador de limpeza	70 900\$00

Lisboa, 26 de Abril de 2000.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Ind. de Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assí-natura ilegível.*)

Entrado em 3 de Julho de 2000.

Depositado em 18 de Julho de 2000, a fl. 67 do livro n.º 69, com o n.º 246/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a EDP Distribuição-Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e o SINERGIA — Sind. da Energia e outro.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas signatárias do Grupo EDP, adiante designadas por empresas, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, reno-

vando-se automaticamente por iguais períodos se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — A primeira denúncia só poderá operar-se após 20 meses de vigência deste ACT.

4 — Enquanto não entrar em vigor novo ACT as relações de trabalho continuam a reger-se pelo presente ACT.

CAPÍTULO II

Comissão paritária

Cláusula 3.ª

Competência

1 — Para interpretação das disposições deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2 — As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação, produzindo efeitos a partir da data de entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 4.ª

Constituição e funcionamento

1 — A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2 — Cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente a identificação dos seus representantes no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT.

3 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4 — Por acordo entre as partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério competente.

5 — O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às 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, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;
- b) Salvo deliberação, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

6 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pela empresa, excepto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

Cláusula 5.^a

Definição e audição

1 — Para efeitos deste ACT, entende-se por associações sindicais os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

2 — Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais e das estruturas sindicais internas a falta de pronúncia destas no prazo de 15 dias, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

3 — Para efeitos deste ACT, entende-se por estruturas sindicais internas as comissões sindicais e inter-sindicais constituídas pelos delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

TÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

Deveres das empresas

1 — São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores inerente à higiene e segurança no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho nas empresas;
- 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 respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;
- f) Usar de respeito em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;
- g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei sempre que

o trabalhador dê o seu acordo escrito ou com parecer favorável do respectivo sindicato, a pedido do trabalhador;

- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respectivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito;
- j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações existentes nas empresas para reuniões relacionadas com a sua actividade nas mesmas, nos termos da cláusula 97.^a;
- m) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- n) Fomentar a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes nas empresas;
- 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.

2 — Para 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 respectivo, até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;
- b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através das empresas mediante declaração escrita do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Não exercer qualquer actividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as actividades das empresas;
- d) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- e) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina no trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com as empresas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pelas empresas;
- j) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis e não afectada a sua dignidade;
- l) Prestar às hierarquias todos os esclarecimentos necessários em matéria de serviço, bem como fazer sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- 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) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos neste ACT;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização do ministério competente, depois de obtido o acordo escrito do sindicato e do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos no presente ACT;
- e) Restringir o uso de serviços por elas criados;
- f) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança;
- h) A prática de outros comportamentos proibidos por lei.

TÍTULO III

Quadros do pessoal, enquadramento e carreiras, movimentação e admissões

CAPÍTULO I

Quadros de pessoal

Cláusula 9.^a

Pessoal permanente

1 — Os quadros do pessoal permanente das empresas são constituídos por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com contrato de trabalho sem termo.

2 — Os quadros do pessoal permanente compreendem trabalhadores a tempo inteiro, a meio tempo com dois trabalhadores por posto de trabalho e a tempo parcial.

Cláusula 10.^a

Mapas de pessoal

1 — As empresas elaborarão, nos termos legais, mapas de quadros de pessoal.

2 — Dos mapas referidos no número anterior serão enviados exemplares às entidades que a lei determine e às associações sindicais, sendo as cópias afixadas ou disponibilizadas nos termos e condições legais.

3 — Os trabalhadores, directamente ou através do respectivo sindicato, poderão reclamar, por escrito, de irregularidades detectadas nos mapas de quadros de pessoal, no prazo de dois meses a contar da sua divulgação, nos termos fixados no número anterior.

4 — Em Fevereiro de cada ano, as empresas enviarão às estruturas sindicais internas mapas nos quais indicarão a distribuição dos trabalhadores por função ou categoria, assim como por base de remuneração, nível, grau e tempo de permanência no grau.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 11.^a

Princípio

Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação, nos termos do disposto no anexo I deste ACT, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 12.^a

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das actividades das empresas, para além de outras formas previstas na lei, será feito por movimentação interna ou por movimentação entre empresas, sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que reúnam os requisitos exigidos e nisso estejam interessados, e por admissão.

Cláusula 13.^a

Movimentação interna e entre empresas

O preenchimento de vagas por movimentação interna e entre empresas rege-se por regulamento próprio, anexo II deste ACT, que dele faz parte integrante.

Cláusula 14.^a

Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente das empresas efectuar-se-á sempre que o preenchimento dos postos de trabalho vagos não

possa ocorrer por movimentação interna ou por movimentação entre empresas.

2 — As admissões podem efectuar-se por concurso ou por convite.

3 — Nas admissões a efectuar por anúncios públicos, estes devem conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Local de trabalho, regime de trabalho e empresa;
- b) Habilitações escolares mínimas e máximas;
- c) Tipo de provas a realizar e prazo de validade do concurso.

4 — Nas admissões por convite os trabalhadores a admitir devem possuir currículo escolar e profissional adequado às exigências da função.

5 — As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

6 — O período experimental tem a duração prevista na lei.

7 — Para o nível 3 e chefias de secção não há admissões, devendo as admissões para o nível 2 ser feitas apenas em situações especiais, designadamente quando os trabalhadores a admitir estão em vias de obter grau académico de ensino superior.

8 — Aos trabalhadores admitidos é assegurada a atribuição das seguintes bases de remuneração em conformidade com a escolaridade mínima exigida pelas empresas:

- a) 9 anos de escolaridade — BR 4;
- b) 11 e 12 anos de escolaridade — BR 7.

9 — Para efeitos do número anterior o grau de evolução a considerar é o correspondente à BR atribuída.

10 — As empresas comunicarão às estruturas sindicais internas, no final de cada semestre, as admissões de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente, indicando o local de trabalho.

11 — No acto de admissão a empresa deve entregar ao trabalhador um exemplar do presente ACT e dos documentos que o complementem.

Cláusula 15.^a

Readmissão de trabalhadores

1 — Se, na sequência das deliberações das comissões de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro do pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

2 — Aos trabalhadores readmitidos nos termos do número anterior, é considerada a antiguidade que possuíam à data da passagem à situação de invalidez.

TÍTULO IV

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 16.^a

Contratação a termo

1 — As empresas podem, nos termos da lei, contratar trabalhadores a termo certo ou incerto.

2 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida quando as empresas não consigam assegurar a execução do trabalho por pessoal do quadro permanente.

3 — Os trabalhadores contratados a termo não têm direito às regalias de carácter social em vigor nas empresas, com excepção do subsídio de alimentação que é atribuído nas condições aplicáveis aos trabalhadores do quadro permanente.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, nas admissões para o quadro do pessoal permanente.

5 — Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho, sempre que não tenham ocorrido interrupções superiores a um ano.

6 — As empresas comunicarão à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais internas, até ao fim do mês seguinte, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo.

TÍTULO V

Prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Cláusula 17.^a

Disposições gerais

1 — Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete às empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo.

2 — Aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente é garantido o trabalho nas condições estabelecidas no presente ACT.

3 — Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, no âmbito da sua empresa, mude para outra instalação ou tipo de actividade, fica sujeito às condições naquelas aplicáveis, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

4 — A cessação, suspensão ou redução de funcionamento de um estabelecimento, instalação ou serviço das empresas 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 àquelas cuja manutenção se mostrar inviável.

CAPÍTULO II

Organização temporal do trabalho

Cláusula 18.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatória a marcação de ponto quatro vezes ao dia, no início e no termo do período normal de trabalho e antes e depois do intervalo para refeição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos, que apenas marcam o ponto no início e no termo do período de trabalho diário.

3 — Não se efectua qualquer desconto na remuneração dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pelas empresas ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o período normal.

Cláusula 19.^a

Horário fixo

1 — Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2 — Neste tipo de horário admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de noventa minutos por mês.

3 — Não pode ser recusada a entrada imediata no serviço aos trabalhadores que se tenham atrasado para além dos períodos de tolerância, sendo-lhes, porém, descontada na remuneração mensal a importância correspondente aos tempos de ausência não justificados que excedam o limite mensal estabelecido no número anterior.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1 — Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2 — O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde do horário base.

3 — O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário base.

4 — A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, excepto, no caso de trabalhadoras durante o período legal de aleitação e de trabalhadores-estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5 — O cômputo do tempo de serviço prestado será efectuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse oito ou dez horas, conforme seja negativo ou positivo.

6 — O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7 — Nos serviços em que sejam adoptados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8 — Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação das empresas, fora do horário base.

9 — O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1 — Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

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

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

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

5 — A isenção de horário de trabalho é incompatível com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal nos termos e condições fixados no anexo v.

CAPÍTULO III

Trabalho em regime normal

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em regime normal é de trinta e oito horas por semana, divididas por cinco dias.

2 — O período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho em regime normal será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo as empresas impôr aos trabalhadores a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

CAPÍTULO IV

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 23.^a

Trabalho a meio tempo e tempo parcial

1 — As empresas poderão autorizar o regime de trabalho a meio tempo e a tempo parcial aos trabalhadores que o requeiram, preferindo aqueles que se encontram nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores-estudantes.

2 — As empresas deverão fundamentar os casos de recusa.

3 — No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adoptandos, adoptados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a meio tempo ou a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

4 — Caso um posto de trabalho possa ser ocupado por dois trabalhadores, a empresa pode, a requerimento escrito dos interessados, permitir o trabalho a meio tempo, desde que os requerentes tenham pelo menos 30 anos de antiguidade e continuem a assegurar as contribuições para a segurança social correspondentes a trabalho a tempo inteiro.

5 — A remuneração normal, outras remunerações e demais regalias dos trabalhadores neste regime são proporcionais ao período de trabalho praticado.

6 — Exceptua-se do número anterior, a remuneração por antiguidade dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 4, que será considerada como se o trabalho fosse prestado a tempo inteiro.

7 — Os trabalhadores a meio tempo e a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

CAPÍTULO V

Regimes e situações especiais de trabalho

Cláusula 24.^a

Regime

A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se por regulamento próprio, anexo III deste ACT, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 25.^a

Disposições gerais

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

4 — Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho suplementar nos termos do n.º 2 desta cláusula, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

5 — 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.

6 — A prestação de trabalho suplementar é registada em conformidade com as disposições legais existentes.

7 — São facultados para consulta os mapas de trabalho suplementar, quando solicitados pelos sindicatos ou pelas estruturas sindicais internas.

Cláusula 26.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;

- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2 — 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 iminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado confere direito a descanso compensatório remunerado, nos termos e condições seguintes:

- a) Quando prestado em dia normal, confere direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado e vence-se ao perfazer um número de horas igual ao período normal diário;
- b) Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se o trabalho resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que é aplicável o disposto na alínea a);
- c) Quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente;
- d) O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia normal poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100%;
- e) O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser parcialmente substituído por prestação de trabalho remunerado, nos limites e condições seguintes:

O descanso compensatório correspondente a 25% das horas do trabalho suplementar realizado não pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado e vence-se ao perfazer um número de horas igual ao período normal diário;

O restante descanso compensatório poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100%.

2 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

3 — Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório, relativos aos casos

previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 da presente cláusula, num dos 14 dias subsequentes ou em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

4 — Sem prejuízo do direito de opção, os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — No caso da opção prevista na segunda parte do n.º 3 de presente cláusula, os dias de descanso compensatório são obrigatoriamente gozados durante o ano a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano subsequente.

6 — O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho transita para o ano seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

Cláusula 28.^a

Regime

1 — Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário normal sem que tenham decorrido nove horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

- a) Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e começa a partir de três horas antes do início deste;
- b) Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de três horas, se inicie antes das 6 horas e termine depois dessa hora.

2 — Quando a prestação de trabalho suplementar se verifique em antecipação ao período normal de trabalho e se prolongue neste, a contagem do tempo de trabalho obedece aos seguintes critérios:

- a) Se o período de antecipação for superior a três horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;
- b) Se o período de antecipação for igual ou inferior a três horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

3 — Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas devem comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — 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, de acordo com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12 às 14 e das 19 às 21 horas.

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

- a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;

- b) Uma ceia, no valor correspondente a uma refeição principal, se o trabalho for prestado entre as 0 horas e as 5 horas.

6 — 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 4 e das duas horas referidas no n.º 5.

7 — Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, três horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, as empresas asseguram ou pagam o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

8 — Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos quatro horas consecutivas de trabalho suplementar ou seja chamado para prestar trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos do n.º 1 da cláusula 54.^a, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

9 — Em dia de descanso semanal ou feriado, sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, as empresas pagam o tempo dispendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho como tempo normal de trabalho, excepto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respectiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

CAPÍTULO VII

Trabalho nocturno

Cláusula 29.^a

Noção e regime

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

2 — Na prestação de trabalho nocturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pelas empresas, na sequência de recomendações da comissão de segurança e em todas as situações consignadas na lei, desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 30.^a

Princípios gerais

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais e as previstas no presente ACT referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, aos trabalhadores-estudantes e ao trabalho de menores.

2 — As empresas apoiarão o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 31.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — As empresas assegurarão à mulher trabalhadora os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;
- b) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O direito de gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de maternidade;
- g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- i) No caso de não haver lugar a amamentação a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- j) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- l) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação;
- m) 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 — O pai tem os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) Licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) A licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos casos de:
Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
Morte da mãe, pelo período mínimo de 14 dias;
Decisão conjunta dos pais;
- c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora, durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 — Em caso de adopção, o candidato a adoptante tem os seguintes direitos:

- a) A 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento de menor de 15 anos;
- b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal candidato a adoptante;
- c) Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nas alíneas c) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 — As licenças e dispensas previstas nos n.ºs 1 a 3 da presente cláusula conferem o direito ao recebimento da remuneração normal líquida, deduzida do eventual subsídio atribuído pelas instituições oficiais de previdência.

5 — O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade e adopção suspende o gozo de férias, podendo, mediante marcação acordada com a empresa, os restantes dias de férias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

6 — O exercício dos direitos às licenças enumeradas na presente cláusula não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação já iniciados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para a sua conclusão.

7 — Mediante pré-aviso dirigido às empresas, com a antecedência mínima de um mês em relação ao período de ausência pretendido, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença parental;
- b) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- c) Licença especial para assistência a filho ou adoptado deficiente ou doente crónico.

Cláusula 32.^a

Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes são conferidos os direitos e deveres consignados na lei e neste ACT.

2 — Para além do estabelecido na lei, aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos considerados com interesse para as actividades das empresas, são ainda concedidas as regalias enunciadas nas alíneas seguintes:

- a) Dispensa da prestação de trabalho de uma hora por dia, sem perda de retribuição, durante o período de frequência de aulas, sempre que possível no início ou fim do período normal de trabalho, podendo, no entanto, os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais afastados dos estabelecimentos de ensino, ser autorizados a acumular aquelas horas, num ou mais períodos seguidos, de acordo com as exigências escolares;
- b) Dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição para preparação de exames ou testes periódicos equiparados a exames de frequência, durante 2 dias úteis por disciplina ou cadeira, seguidos ou alternados, por ano.

3 — Consideram-se cursos com interesse para as empresas aqueles que tenham uma interligação com a actividade e gestão das empresas.

4 — Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

- a) Matrícula em curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função;
- b) Matrícula em fase final de curso;
- c) Melhor aproveitamento escolar;
- d) Maior antiguidade na empresa.

5 — O trabalhador-estudante que preste a sua actividade em regime de turnos e a quem, por motivo de serviço, não seja concedida dispensa de serviço pode optar por:

- a) Requerer mudança de posto de trabalho, nos termos consignados no artigo 7.º do anexo II, devendo a movimentação efectivar-se no prazo de 12 meses;
- b) Aguardar pelo ano lectivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

6 — Para usufruir das regalias previstas no n.º 2 da presente cláusula, o interessado deverá apresentar pedido devidamente fundamentado, ficando a sua concessão dependente de autorização expressa da empresa.

7 — A recusa pela empresa de concessão das regalias previstas no n.º 2 da presente cláusula deve ser fundamentada.

8 — Aos trabalhadores que já se encontrem a frequentar cursos aquando da entrada em vigor do presente ACT são-lhes garantidas as regalias previstas no n.º 2 até conclusão do nível ou grau de ensino que frequentam.

9 — Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que as empresas deverão ter em con-

sideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

10 — Se vier a ser legalmente consagrado um estatuto que confira ao trabalhador-estudante regalias inferiores às actualmente em vigor, a empresa manterá a concessão destas regalias até à revisão da presente cláusula.

TÍTULO VI

Antiguidade

Cláusula 33.^a

Contagem de antiguidade

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

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

3 — As empresas podem considerar, para efeitos de contagem de antiguidade para reforma, o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores, antes da admissão, em entidades públicas ou privadas, desde que por elas seja reconhecido como actividade de interesse para o sector eléctrico nacional.

TÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 34.^a

Local de trabalho e área de serviço

1 — O local de trabalho é definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3 — Por área de serviço entende-se a zona geográfica, previamente delimitada, em que prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

4 — As empresas comunicam aos sindicatos outorgantes do presente ACT a delimitação das áreas de serviço actualmente vigentes, procedendo à audição prévia dos sindicatos em caso de alteração.

5 — A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor, excepto quando o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz, por necessidade imperiosa de serviço, ou em situações previamente definidas pela hierarquia.

6 — A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo salvo se, por necessidade imperiosa de serviço, devidamente comprovada, o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz.

7 — Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da empresa.

TÍTULO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 35.^a

Noção e classificação

1 — Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efectuadas pelos trabalhadores ao serviço das empresas, sem carácter de permanência, para fora da localidade ou da área onde os mesmos prestam habitualmente serviço.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- c) Deslocações para o estrangeiro.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

- a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;
- b) 60 km em linha recta entre o local de trabalho e o local do cumprimento da diligência.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pelas empresas;
- b) 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;
- c) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajecto na parte que exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

3 — O trabalhador poderá não regressar no mesmo dia se, comprovadamente, qualquer dos limites previstos no n.º 1 desta cláusula possa ser excedido e o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho, passando a aplicar-se-lhe o regime de grande deslocação.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Viagem de visita à família, suportada pela empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;
- d) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela empresa, durante o período de descanso semanal;
- e) 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 à Páscoa.

3 — Não há lugar ao pagamento de tempo de trajecto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço, sendo, nesta situação, o pagamento efectuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 38.^a

Deslocações para o estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2 — Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 39.^a

Deslocações de carácter imprevisto

1 — 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.

2 — As deslocações de carácter imprevisto, quando efectuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajecto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

Cláusula 40.^a

Deslocações para frequência de 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 cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 41.^a

Despesas de transporte

1 — Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2 — As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, quando possível, dos documentos comprovativos.

Cláusula 42.^a

Despesas de alojamento e alimentação

1 — O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efectua-se, por opção do trabalhador, de acordo com uma das seguintes modalidades:

- a) Ajudas de custo;
- b) Reembolso das despesas efectuadas;
- c) Ajudas de custo e reembolso das despesas efectuadas.

2 — A tabela de ajudas de custo é estabelecida e revista anualmente segundo as condições e prática actualmente vigentes, conforme se encontram definidas em documentação complementar à negociação do presente ACT.

3 — Na modalidade de reembolso prevista nas alíneas b) e c) do n.º 1 da presente cláusula o pagamento das despesas não poderá, em caso algum, exceder em mais de 20% o valor das correspondentes ajudas de custo e será efectuado contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas.

TÍTULO IX

Desempenho temporário de funções

CAPÍTULO I

Ocupação temporária de postos de trabalho

Cláusula 43.^a

Caracterização

1 — As empresas podem determinar que um trabalhador seja temporariamente chamado a:

- a) Substituir outro que se encontre temporariamente impedido;
- b) Ocupar um posto de trabalho vago, por movimentação interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2 — Nos níveis 2 a 6 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

- a) O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;
- b) O trabalhador tenha a habilitação correspondente à função temporariamente desempenhada ou desempenhe função da mesma linha de carreira.

3 — No nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pelas empresas.

4 — Para função de chefia de secção admite-se ainda que o trabalhador substituto desempenhe função do nível de qualificação que caracteriza a chefia.

Cláusula 44.^a

Preferências

A escolha dos trabalhadores será feita de acordo com a seguinte ordem de preferência:

- a) Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;
- b) Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;
- c) Desempenhar função da mesma linha de carreira;
- d) Ter maior base de remuneração.

Cláusula 45.^a

Regime

1 — As empresas não podem manter em ocupação temporária postos de trabalho vagos, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento no prazo de 60 dias.

2 — A ocupação temporária de um posto de trabalho carece do acordo do trabalhador se se prolongar para além de um ano.

3 — Durante o desempenho temporário de funções, nos casos dos níveis 2 a 6, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de remuneração e:

- a) A imediatamente superior;
- b) A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

No caso do nível 1, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a remuneração base da sua letra e a imediatamente superior ou a menor remuneração base da categoria desempenhada temporariamente, se for superior.

4 — Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador reocupa o seu posto de trabalho e passa a receber a remuneração que teria atingido se nele tivesse permanecido.

5 — O desempenho temporário de funções é tomado em consideração na apreciação curricular dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Chefia funcional

Cláusula 46.^a

Noção, âmbito e regime

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

2 — A chefia funcional envolve a distribuição, coordenação, segurança e controlo de acção da equipa, a transmissão de conhecimentos e de modos operatórios, tendo em vista um objectivo bem definido e implicando participação na execução efectiva dos trabalhos.

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

4 — A atribuição da chefia funcional só se torna efectiva se, no prazo de 30 dias, não merecer oposição considerada justificada de trabalhadores da unidade organizativa que se manifestem de per si, por intermédio do respectivo sindicato ou pelas estruturas sindicais internas.

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

Cláusula 47.^a

Compensação

1 — A chefia funcional confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal, pago 14 vezes por ano, correspondente à:

- 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.

2 — Os trabalhadores perdem o subsídio de chefia funcional quando cessam o seu desempenho.

3 — Continuam, porém, a receber esse subsídio, como remuneração remanescente, nas condições estabelecidas no anexo V, se lhes estiver cometido o desempenho de chefia funcional durante:

- a) 10 anos seguidos ou 15 interpolados;
- b) 5 anos seguidos ou 8 interpolados, se a cessação da atribuição da chefia for de iniciativa das empresas.

CAPÍTULO III

Comissões de serviço

Cláusula 48.^a

Noção e âmbito

1 — São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança, nos termos e condições estabelecidos neste ACT e na lei.

2 — Os cargos de chefia hierárquica superior são sempre exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 49.^a

Regime

1 — A comissão de serviço tem a duração de três anos, sem prejuízo da sua cessação por iniciativa das empresas ou a pedido dos nomeados.

2 — Finda a comissão de serviço é garantido o regresso à categoria no momento possuída se outra superior não for atribuída.

Cláusula 50.^a

Compensação

1 — É atribuído um subsídio por desempenho de chefia superior em comissão de serviço, pago 14 vezes por ano, no mínimo igual ao valor da diferença para a letra acima da própria ou da do subordinado mais qualificado ou categorizado, com limite na letra Q, excepto quando este for a letra própria do nomeado em que o valor a considerar é, pelo menos, igual à diferença entre as letras Q e P.

2 — Os trabalhadores perdem a remuneração de exercício de chefia quando cessam a comissão de serviço.

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

4 — O escalonamento dos módulos departamentais de chefia superior é da competência das empresas.

5 — Durante o exercício de funções de chefia superior em comissão de serviço, a evolução, dentro da categoria ou de uma categoria para a outra, é feita por acto de gestão, sem prejuízo, para as categorias de bacharel e licenciado, do estabelecido no n.º 5 do artigo 4.º do anexo I.

6 — A evolução dos trabalhadores sem curso superior, designados para o exercício de funções de chefia superior em comissão de serviço, é feita por acto de gestão, sem prejuízo da evolução que a carreira própria garante.

TÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 51.^a

Conceito de retribuição

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

Cláusula 52.^a

Remuneração

1 — Para os efeitos do presente ACT, consideram-se os seguintes tipos de remuneração:

- Remuneração base mensal (R_b) — quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 22.^a e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do anexo I deste ACT;
- Remuneração mensal por antiguidade (R_a) — quantia em numerário atribuída mensalmente, obtida pelo produto da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade;
- Remuneração normal mensal (R_n) — remuneração resultante da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

2 — A situação salarial do trabalhador é definida pela remuneração normal mensal.

3 — Os valores das remunerações horária e diária são calculados através das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{R_n \times 12}{52 \times H} \quad Rd = \frac{R_n \times 12}{7 \times 52}$$

em que:

- Rh — representa a remuneração horária;
 Rd — representa a remuneração diária;
 R_n — representa a remuneração normal mensal;
 H — representa o número de horas semanais.

4 — A remuneração normal mensal dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a remuneração correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 22.^a

Cláusula 53.^a

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do anexo V deste ACT, que dele faz parte integrante.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 54.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 55.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na remuneração horária, acrescida de 25%.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das empresas.

2 — No caso de terem menos de um ano de trabalho nas empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores, nos anos de ingresso e regresso do serviço militar ou ausência por doença ou acidente, mantêm o direito ao subsídio de Natal como se tivessem estado continuamente ao serviço das empresas.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a $\frac{1}{12}$ da remuneração.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

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

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

3 — Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

4 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 58.^a

Prémio de assiduidade

Os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, nas condições estabelecidas no anexo V deste ACT.

TÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 59.^a

Noção e regime

1 — Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre as empresas e os trabalhadores envolvidos.

3 — Em regime de turnos ou de folgas rotativas os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, excepto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

4 — Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma que, em regra, os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de seis dias de trabalho consecutivos.

CAPÍTULO II

Feridos

Cláusula 60.^a

Enumeração

1 — São feriados obrigatórios os dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;

5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutra dia com significado local.

3 — Para além dos feriados obrigatórios, são considerados como tal a terça-feira de Carnaval e o dia feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respectivo distrito.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 61.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 81.^a do presente ACT.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de três meses de serviço, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

4 — Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito

a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de 22 dias úteis por ano.

Cláusula 63.^a

Duração de férias

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente têm direito a um período anual de férias de:

23 dias úteis, em 2000;
24 dias úteis, a partir do ano 2001.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos e de folgas rotativas podem optar, para a contagem dos dias de férias referidos no número anterior, entre os dias úteis de calendário e os dias que, por escala, lhes competirem.

Cláusula 64.^a

Marcação de férias

1 — A marcação de férias tem de ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre as empresas e os trabalhadores, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

2 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3 — Na falta de acordo, observa-se o seguinte regime:

- a) As empresas procederão à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;
- b) As empresas só podem marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores ao serviço de cada 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 65.^a

Encerramento para férias

1 — As empresas podem encerrar alguns departamentos para efeito de férias.

2 — O período de encerramento deve ser acordado entre as empresas e os delegados sindicais afectos aos departamentos em causa e comunicado aos trabalhadores até 31 de Março, após autorização do ministério competente.

3 — Neste caso, as férias têm sempre de ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Cláusula 66.^a

Gozo de férias

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

2 — As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre os trabalhadores e as empresas, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos, desde que o comuniquem previamente às empresas, os trabalhadores que pretendam gozar férias nos Açores ou na Madeira, ou com familiares residentes fora do território português.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com as empresas.

5 — Os trabalhadores que, por motivo de doença, fiquem impedidos de gozar férias poderão gozar as mesmas no ano civil subsequente e, mediante acordo com as empresas, acumulá-las com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 67.^a

Alteração da marcação de férias

1 — A marcação das férias pode ser alterada por acordo entre as empresas e os trabalhadores.

2 — O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontrar temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

3 — Depois de marcadas as férias, as empresas apenas podem adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 66.^a

4 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a ser indemnizados pelas empresas dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1 — Em caso de doença clinicamente comprovada ocorrida durante o período de férias, suspende-se o gozo das mesmas, devendo os dias correspondentes à suspensão ser gozados, mediante nova marcação acordada com as empresas, cabendo a estas, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea *b*) do n.º 3 da cláusula 64.^a

2 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente às empresas o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial

do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, salvo se prazo menor for acordado entre a empresa e o trabalhador, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 70.^a

Efeitos da cessação do contrato

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

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

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

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — Os trabalhadores não podem durante as férias exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viessem exercendo cumulativamente ou as empresas o autorizem a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá às empresas o direito de reaverem, nos termos legais, a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.^a

Violação do direito a férias

No caso das empresas obstem ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, os trabalhadores receberão, a título de indemnização, o triplo da retribuição e do subsídio correspondentes ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 73.^a

Concessão

1 — Os trabalhadores têm direito a licenças sem retribuição nos termos previstos na lei e neste ACT.

2 — As empresas podem ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

- a) Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;
- b) Por cada 5 anos de serviço efectivo, 3 meses de licença sem retribuição, podendo acumular as licenças ou parte destas, vencidas mas não gozadas, não podendo, porém, em cada período de 5 anos gozar mais de 12 meses de licenças;
- c) Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

3 — A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

- a) Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;
- b) Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;
- c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;
- d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

4 — A licença sem retribuição de natureza especial é concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador e só pode ser indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por necessidade de realização de trabalho urgente ou com o fim de evitar prejuízos graves.

5 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

6 — Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

7 — 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.

8 — Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do n.º 2 da cláusula 56.ª do presente ACT.

Cláusula 74.ª

Ausências ao serviço ao abrigo de acordo para cooperação externa

As ausências ao serviço para cooperação externa regem-se pelos acordos vinculativos das empresas e pela regulamentação supletiva.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 75.ª

Regime

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a segurança social.

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 30 dias, apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

6 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a segurança social.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 76.ª

Noção

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 77.ª

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de doença, acidente ou outro de força maior, durante um período que, por cada ocorrência, nunca exceda um máximo de cinco dias úteis;
- c) Necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável a filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, durante 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo tal direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;
- d) Doença ou acidente;
- e) Casamento, durante 11 dias úteis;
- f) Luto, na altura do óbito, durante os períodos e com a duração a seguir indicada:

Cinco dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adoptados, pais, adoptantes, sogros, padrao, madrao, genros, noras e enteados;

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

- g) Doação de sangue, um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Serviço dos bombeiros voluntários, pelo tempo indispensável, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Inspeção ou prestação de provas em estabelecimentos militares;
- j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado;
- l) Necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, caso em que o trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao serviço até ao limite de quatro horas mensais, com comunicação prévia ao superior hierárquico ou, se assim não for possível, no mais curto prazo;
- m) Outras razões, quando autorizadas pelas empresas;
- n) Prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais, em instituições de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

4 — As faltas previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2 da presente cláusula não são cumuláveis com outros

direitos similares consagrados na lei ou no presente ACT.

Cláusula 78.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevista, a necessidade referida no número anterior deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação aceite, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3 — O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de oito dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas nas alíneas l) e m), quando tenha havido autorização prévia, e na alínea n) do n.º 2 da cláusula 77.^a

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores ou a não aceitação pela empresa das provas apresentadas transformam as faltas em não justificadas.

6 — A não aceitação pela empresa da justificação apresentada é, devidamente fundamentada, comunicada ao trabalhador.

7 — A empresa transmitirá ao sindicato as razões da não aceitação quando este o solicitar.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea n) do n.º 2 da cláusula 77.^a, para além dos créditos que venham a ser fixados;
- b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 77.^a que excedam 15 dias por ano, salvo as que forem dadas por motivo de força maior devidamente comprovado;
- e) As dadas pelos motivos indicados na alínea j) do n.º 2 de cláusula 77.^a

3 — Nos casos de detenção ou prisão previstos na alínea j) do n.º 2 da cláusula 77.^a, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, as empresas concederão, a título de apoio social, uma importância men-

sal correspondente a uma percentagem não inferior a 60% da retribuição auferida pelo trabalhador.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas durante todo ou uma das fracções completas do período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período da falta, não sendo, porém, estes últimos dias de considerar na contagem do tempo para efeitos de infracção disciplinar.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;
- b) Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos.

4 — Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 77.^a, que excedam o limite fixado.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim 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.

TÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e no presente ACT.

3 — A competência disciplinar cabe aos conselhos de administração que a poderão delegar.

Cláusula 83.^a

Conceito de infracção

Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, que consista em acção ou omissão,

praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste ACT.

Cláusula 84.^a

Prescrição da infracção e caducidade do procedimento disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve decorrido o prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — A prescrição da infracção disciplinar não prejudica o direito das empresas exigirem indemnização de prejuízos ou promoverem a aplicação de sanção penal a que a infracção possa dar origem.

3 — O procedimento disciplinar deve ter início, sob pena de caducidade, num dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

4 — A instauração do procedimento disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 85.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal,
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Transferência compulsiva pelo período fixado aquando da aplicação da sanção, entre dois a cinco anos de efectiva prestação de serviço;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

4 — A sanção de transferência compulsiva é aplicável quando as empresas entendam que devem dar nova oportunidade ao trabalhador, apesar da infracção disciplinar constituir justa causa de despedimento, implicando esta sanção a movimentação do infractor para área diferente da do seu local de trabalho.

5 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 86.^a

Sanções abusivas

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

- a) Exercer funções de dirigente sindical, delegado sindical, bem como de representante sindical nas

instituições de previdência, participar em grupos de trabalho sindicais e, em geral, em organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;

- b) Ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício daquelas funções há menos de cinco anos;
- c) Exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, designadamente:

Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

Ter prestado declarações ou testemunho sobre a empresa.

Cláusula 87.^a

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, anexo VI deste ACT, que dele faz parte integrante.

TÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento com justa causa promovido pelas empresas;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

3 — As empresas e os trabalhadores podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento assinado por ambas as partes.

4 — O despedimento com justa causa só pode ser promovido pelas empresas quando for precedido de processo disciplinar, nos termos da lei e do presente ACT.

5 — Ocorrendo justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador pode este fazer cessar imediatamente o contrato, por escrito, com indicação dos factos que a justificam, dentro dos quinze dias subsequentes ao conhecimento desses factos, com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por

cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a 6 meses.

TÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — As empresas devem promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

- 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 à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;
- b) Promover acções de reconversão e reciclagem;
- c) Permitir a frequência de cursos profissionais com interesse para as empresas.

2 — As empresas podem exigir aproveitamento em cursos de formação.

3 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços das empresas.

4 — Por efeito da frequência de acções de formação profissional promovidas pelas empresas ou com interesse por estas reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

5 — As empresas obrigam-se a passar certificado de frequência e aproveitamento dos cursos que promoverem.

6 — As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

TÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A segurança, higiene e saúde no trabalho é objecto de regulamento próprio, anexo IV deste ACT, que dele faz parte integrante.

3 — Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

TÍTULO XVI

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

1 — As empresas mantêm às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidos aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

2 — As empresas asseguram às vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complementos ao seguro obrigatório, a remuneração normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

3 — A remuneração normal assegurada evolui de acordo com as alterações da tabela salarial.

Cláusula 92.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, as empresas pagam, durante o período de incapacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatoria, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, as empresas asseguram-lhe a remuneração normal que auferia à data do acidente.

Cláusula 93.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — As empresas obrigam-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

2 — Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a empresa lhe ofereça ou pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

3 — Se o trabalhador optar por reconversão para função de categoria ou nível de qualificação inferior, é-lhe

assegurada a evolução automática até ao grau 8 do nível correspondente à função de que era titular.

4 — Em caso de incapacidade permanente parcial que não impeça o trabalhador de continuar a desempenhar a função que exercia à data do evento ou que permita a sua reconversão para função a que corresponda igual ou maior retribuição, a empresa paga a remuneração correspondente, independentemente da pensão de incapacidade determinada pelo tribunal.

5 — Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de qualificação inferior, as empresas atribuem, se for caso disso, complemento à remuneração normal da nova função através da seguinte fórmula:

$$C = R_{bM} - (R_{bm} + I)$$

em que:

C — complemento a atribuir pelas empresas;

R_{bM} — remuneração base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;

R_{bm} — remuneração base do trabalhador na função em que foi reconvertido;

I — pensão mensal da seguradora ou da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.

6 — Sempre que haja alteração dos valores *R_{bM}* e *R_{bm}* ou *I*, procede-se a recálculo.

7 — O valor de *C*, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de *R_{bm}*.

8 — Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, as empresas mantêm o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

Cláusula 94.^a

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

1 — Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, as empresas obrigam-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua remuneração mensal, calculada nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 91.^a

2 — Atingida a idade da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de antiguidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perfaçam 70 anos.

TÍTULO XVII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro das empresas.

2 — O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.

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

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento de membro de corpos gerentes de associação sindical ou de delegado sindical, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado a respectiva associação sindical.

6 — O disposto no número anterior aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização correspondente ao dobro do prescrito no n.º 5 da cláusula 88.^a, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses.

Cláusula 96.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas e em local apropriado, para o efeito por estas reservado, 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 da laboração normal das empresas.

Cláusula 97.^a

Reunião dos trabalhadores nas empresas

1 — Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias-primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se em instalações das empresas:

a) Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva

instalação, das associações sindicais, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;

b) Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das associações sindicais, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto, até ao máximo de quinze horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar às empresas e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

3 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem nas empresas ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida às empresas com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 98.^a

Cedência de instalações

1 — Para as instalações das empresas com 150 ou mais trabalhadores, estas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 99.^a

Delegados sindicais

1 — Nas empresas signatárias os sindicatos podem eleger delegados sindicais e constituir comissões sindicais e intersindicais, nos termos previstos na lei.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão às empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da actividade sindical, incluindo participação em comissão intersindical, de crédito de horas anual, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

4 — Os créditos de horas referidos no número anterior são conferidos por sindicato e apurados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, por distrito, nos seguintes termos:

- a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 200 horas;
- b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 400 horas;
- c) Sindicato com 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — 580 horas;

- d) Sindicato com 150 a 199 trabalhadores sindicalizados — 780 horas;
- e) Sindicato com 200 a 299 trabalhadores sindicalizados — 1160 horas;
- f) Sindicato com 300 a 399 trabalhadores sindicalizados — 1360 horas;
- g) Sindicato com 400 a 499 trabalhadores sindicalizados — 1540 horas;
- h) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de horas resultantes da aplicação da seguinte fórmula:

$$200 \left(8 + \frac{N - 500}{200} \right) h$$

em que *N* representa o número de trabalhadores sindicalizados.

5 — Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, os delegados sindicais devem comunicá-lo à empresa, em regra, com a antecedência mínima de um dia.

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respectivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

7 — As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente, não sendo o tempo dispendido nessas reuniões considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

8 — Os tempos utilizados pelos delegados sindicais nas acções de curta duração, destinadas à divulgação ou recolha de documentos sindicais nos respectivos locais de trabalho, não são contabilizados para o crédito referido na presente cláusula.

Cláusula 100.^a

Dirigentes sindicais

1 — Para o exercício das funções de membro da direcção das associações sindicais signatárias é concedido um crédito anual de horas a determinar da seguinte forma:

- a) Sindicato com menos de 100 trabalhadores sindicalizados — 1000 horas;
- b) Sindicato com 100 a 499 trabalhadores sindicalizados — 3000 horas;
- c) Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 5000 horas;
- d) Sindicato com 1000 a 1 999 trabalhadores sindicalizados 7500 horas;
- e) Sindicato com 2000 a 3499 trabalhadores sindicalizados — 10 000 horas;
- f) Sindicato com 3500 a 4999 trabalhadores sindicalizados 12 500 horas;
- g) Sindicato com 5000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 15 000 horas.

2 — Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito anual de horas são efectuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho, contando, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

4 — Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os dirigentes devem comunicá-lo à empresa, em regra, com a antecedência mínima de um dia.

5 — Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efectuar a respectiva comunicação à empresa, sempre que possível, com a antecedência mínima de 8 dias em relação ao início da ausência.

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita do sindicato respectivo.

7 — No caso de uma associação sindical, num ano civil, exceder o crédito de horas referido no n.º 1 da presente cláusula ou na cláusula 99.^a as horas em excesso ser-lhe-ão debitadas com base na remuneração normal média dos trabalhadores que utilizaram a globalidade do crédito anual daquela associação sindical.

TÍTULO XVIII

Subsídios de estudo

CAPÍTULO I

Subsídios de estudo a trabalhadores-estudantes

Cláusula 101.^a

Subsídios concedidos, montantes e requisitos

1 — As empresas concedem subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas e para aquisição de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 32.º deste ACT.

2 — O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50% da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, considerando-se como limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio o valor das propinas correspondentes à licenciatura.

3 — O subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos seguintes montantes, que serão actualizados em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumo, sem habitação:

- a) Até ao 6.º ano de escolaridade — 3120\$;
- b) Do 7.º ao 12.º anos de escolaridade, por disciplina — 1350\$;
- c) Ensino superior, por disciplina — 2260\$.

4 — O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no final de cada ano lectivo.

5 — A pedido do trabalhador a empresa adiantar-lhe-á, no princípio do ano lectivo, o subsídio a que se refere o n.º 3.

6 — O trabalhador que tenha beneficiado do adiantamento do subsídio e não tenha obtido aproveitamento por desistência ou perda do ano por faltas não justificadas, fica obrigado a reembolsar imediatamente a empresa das verbas que lhe foram adiantadas.

CAPÍTULO II

Subsídios de estudo a descendentes de trabalhadores e de pensionistas

Cláusula 102.^a

Subsídios concedidos

As empresas concedem aos trabalhadores e pensionistas que tenham descendentes ou equiparados, subsídios anuais para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições actualmente praticadas.

Cláusula 103.^a

Montante dos subsídios

Os subsídios referidos na cláusula anterior continuam a ser pagos pelos montantes em vigor.

Cláusula 104.^a

Processo de revisão

Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão dos subsídios a que se reportam as cláusulas anteriores, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

TÍTULO XIX

Outros direitos e regalias

Cláusula 105.^a

Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no anexo v, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano.

2 — O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

- a) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) Licença no período de maternidade ou paternidade;
- c) Dispensa de serviço de candidatos a deputados ou órgãos das autarquias locais durante as respectivas campanhas eleitorais;
- d) Dispensa de serviço para comparecer a reuniões de órgãos das autarquias locais desde que os trabalhadores não afixam, por esse facto, remuneração;
- e) Dispensa de serviço para exercício de função de membro das mesas das assembleias ou secções de voto;
- f) Faltas dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 2 da cláusula 77.^a e da alínea n) da mesma cláusula,

sula, dentro dos limites dos créditos estabelecidos;

- g) Tolerâncias de ponto concedidas pelas empresas;
- h) Faltas justificadas desde que se verifique meio dia de trabalho.

3 — O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de doença nas seguintes condições:

- a) Por inteiro, até 90 dias de ausência consecutivos;
- b) Por metade do seu valor, de 91 até 180 dias de ausência consecutivos.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho estabelecidos no respectivo contrato, desde que exerçam a sua actividade num mínimo de dezanove horas por semana e trabalhem pelo menos duas horas em cada uma das fracções do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a duas horas.

5 — O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo que inclua refeição correspondente.

Cláusula 106.^a

Prémio de condução

1 — Aos trabalhadores não enquadrados na função de motorista que conduzam viaturas das empresas, é mantida a atribuição de um prémio de condução, no montante fixado no anexo v e regulamentado nos termos e condições actualmente praticados.

2 — Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão do prémio de condução, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

Cláusula 107.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no espaço de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 6.º do anexo v.

2 — O abono é devido 12 meses em cada ano, excepto nos meses em que o trabalhador falte 10 dias úteis seguidos.

3 — A substituição de um trabalhador com direito a abono para falhas, por tempo igual ou superior a 10 dias úteis seguidos, confere ao substituto direito àquele abono.

4 — Se, em dado mês, um trabalhador substituir mais de um titular de posto de trabalho com direito a abono para falhas, durante períodos iguais ou superiores a 10 dias úteis, auferirá um único abono.

Cláusula 108.^a

Isolamento

1 — O regulamento que tem por objecto a definição das regras de isolamento das instalações continua a ser aplicado nos moldes actuais.

2 — Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão deste regulamento, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

Cláusula 109.^a

Prémios de antiguidade

1 — No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade as empresas atribuem:

- a) Medalha comemorativa de prata;
- b) Prémio pecuniário correspondente à BR 17;
- c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à remuneração correspondente a esse período.

2 — Aos trabalhadores a tempo parcial o prémio pecuniário é atribuído tendo como referência o valor indicado na alínea b) do número anterior e a proporcionalidade da antiguidade (antiguidade ponderada) resultante da redução a tempo inteiro dos períodos de trabalho a tempo parcial.

3 — As empresas atribuem aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

- a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:

$$P_1 = P_{tc}$$

- b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:

$$P_2 = 1,5 \times P_{tc}$$

- c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:

$$P_3 = 2 \times P_{tc}$$

sendo:

P_{tc} — o valor previsto na alínea b) do n.º 1.

4 — O prémio previsto no número anterior é atribuído aos trabalhadores a tempo parcial, sendo o valor do mesmo calculado segundo o princípio de proporcionalidade definido no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 110.^a

Energia eléctrica

1 — As empresas garantem o fornecimento de energia eléctrica a preços reduzidos, para consumo doméstico, aos trabalhadores do quadro permanente.

2 — O regime de preços reduzidos é concedido unicamente em relação a um local de consumo, sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato

de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do acto ou contrato que lhe confere direito à habitação.

3 — O preço referido no n.º 1 corresponde às seguintes percentagens aplicáveis à tarifa simples de baixa tensão:

- 25% para os primeiros 3600 kWh de consumo anual;
- 37,5% para os seguintes 2400 kWh de consumo anual;
- 50% para os seguintes 18 000 kWh de consumo anual;
- 100% para o restante consumo anual.

4 — A variação dos preços em consequência do aumento da tarifa simples de baixa tensão só é aplicável a partir da primeira alteração subsequente da tabela salarial das empresas.

5 — O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas das empresas.

6 — Os pagamentos relativos aos consumos de energia eléctrica referidos nesta cláusula são, em regra, efectuados através de débito em conta bancária.

Cláusula 111.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — As empresas mantêm os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

2 — A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço das empresas.

3 — Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4 — Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

Cláusula 112.^a

Reforma antecipada

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 60 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 36 anos, têm o direito a antecipar a data da sua passagem à situação de reforma por velhice.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no anexo VII.

3 — Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido no n.º 1 devem, com a antecedência de

12 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.

4 — As empresas podem, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores com mais de 55 anos de idade que antecipem a data da sua passagem à situação de reforma por velhice.

5 — A antecipação da reforma prevista no número anterior só pode tornar-se efectiva mediante acordo, por escrito, do trabalhador.

6 — Os trabalhadores em situação de reforma antecipada não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no activo.

7 — Os trabalhadores que passem à situação de reforma antecipada ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

8 — Os trabalhadores que, durante o período de reforma antecipada, se tenham tornado inválidos poderão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

9 — A prestação de reforma antecipada é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no n.º 3 do artigo 6.º do anexo VII e paga 14 vezes por ano, sendo actualizada em percentagem igual à do aumento de remunerações que se venha a verificar no âmbito das empresas para a generalidade dos trabalhadores no activo.

10 — As empresas podem interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram a obrigação imposta no n.º 7 da presente cláusula.

11 — As empresas dão conhecimento às estruturas sindicais internas da relação dos trabalhadores que transitaram para a situação de reforma antecipada.

Cláusula 113.^a

Preparação para a reforma

1 — As empresas concedem aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2 — Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;

- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4 — O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de reforma antecipada, nos termos seguintes:

- a) No caso de reforma antecipada nos termos do n.º 1 da cláusula 112.^a, o trabalhador, no requerimento respectivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;
- b) No caso de antecipação de reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no n.º 5 da cláusula 112.^a do presente ACT.

TÍTULO XX

Segurança social

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1 — As empresas continuam a assegurar aos seus trabalhadores os benefícios complementares da segurança social — complementos dos benefícios da previdência e saúde — que foram consignados no estatuto unificado do pessoal a que se referem, designadamente, o Decreto-Lei n.º 502/76, de 30 de Junho, o despacho conjunto dos Ministérios da Administração Interna, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho de 28 de Fevereiro de 1979 e o Decreto-Lei n.º 7/91, de 8 de Janeiro.

2 — Os benefícios complementares da previdência concedidos pelas empresas estão consignados no anexo VII deste ACT, que dele faz parte integrante.

3 — As empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

4 — As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa (saúde) complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do anexo VIII deste ACT, que dele faz parte integrante.

5 — Os benefícios complementares previstos no anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes actualmente praticados, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga os benefícios.

6 — No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, as empresas continuam a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

7 — Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pelas IOP, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data de assinatura deste ACT, não implica aumento automático das responsabilidades das empresas.

8 — Os actuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

TÍTULO XXI

Disposições finais

Cláusula 115.^a

Direitos adquiridos

As condições de trabalho fixadas no presente ACT são globalmente mais favoráveis do que as anteriormente em vigor.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

(cláusula 11.^a do ACT)

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Artigo 1.º

Objecto

1 — O enquadramento profissional classifica as funções existentes nas empresas e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho e com as responsabilidades atribuídas.

2 — Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros directivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1 — Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo anterior, os trabalhadores das Empresas estão integrados em seis níveis de qualificação e chefias de secção:

- Nível 1: quadros superiores;
- Nível 2: quadros médios;
- Níveis 3 e 4: profissionais altamente qualificados;
- Nível 5: profissionais qualificados;
- Nível 6: profissionais semiquualificados (especializados).

2 — O nível 1 divide-se em categorias de bacharel I, bacharel II, licenciado I, licenciado II e especialista/generalista, cada uma das quais integra diversas letras.

3 — Os níveis 2 a 6 integram, cada um, diversos graus de evolução.

4 — A cada letra corresponde uma remuneração base (*Rb*) e a cada grau de um nível corresponde uma base de remuneração (*BR*).

5 — Ao nível 1 correspondem 15 remunerações base (letras C a Q) e aos níveis 2 a 6 correspondem 22 bases de remuneração (*BR* 1 a 22).

6 — Em cada nível de qualificação, que engloba todos os graus nele previstos, e, bem assim, em cada categoria do nível 1, que engloba todas as letras nela previstas, a uma designação profissional corresponde um perfil de enquadramento.

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

8 — Por promoção ou subida de categoria entende-se: para os níveis 2 a 6, quando há passagem aos níveis seguintes; para o nível 1, quando há passagem à letra ou categoria seguintes; para as chefias de secção, quando há passagem aos escalões seguintes.

SECÇÃO II

Estrutura dos níveis

Artigo 3.º

Caracterização

1 — O nível 6, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho especializado, com exigência de seis anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 1 a 10.

2 — O nível 5, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência de nove anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 4 a 13.

3 — O nível 4, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 11 anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 7 a 16.

4 — O nível 3, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 11 anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 10 a 19.

5 — O nível 2, em que são enquadradas as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função, a nível de curso superior, adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas, ou de cargos de chefia, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 13 a 22.

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

- a) Bacharel I — letras C a H;
- b) Bacharel II — letras F a M;

- c) Licenciado I — letras E a J;
- d) Licenciado II — letras H a O;
- e) Especialista/Generalista — letras L a Q.

7 — A chefia de secção, em que são enquadradas as funções de chefia hierárquica dos níveis 3, 4, 5 e 6, tem quatro escalões (IV, III, II e I), cada um com 5 graus: graus F, G, H, I e J.

7.1 — O escalão I (BR 8 a 12) é caracterizado pela chefia de trabalhadores do nível 6.

7.2 — O escalão II (BR 11 a 15) é caracterizado pela chefia de trabalhadores do nível 6 e, pelo menos, um do nível 5.

7.3 — O escalão III (BR 14 a 18) é caracterizado pela chefia de trabalhadores dos níveis 6 e 5 e, pelo menos, um do nível 4.

7.4 — O escalão IV (BR 17 a 21) é caracterizado pela chefia de trabalhadores dos níveis 6, 5 e 4 e, pelo menos, um do nível 3.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4.º

Princípio geral

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

a) Níveis 6, 5, 4, 3 e 2:

Acesso do grau 1 até ao grau 4, com dois anos de permanência no grau anterior;
 Acesso do grau 4 até ao grau 8, com três anos de permanência no grau anterior;
 Acesso do grau 8 até ao grau 10, com quatro anos de permanência no grau anterior;

b) Chefia de secção:

Acesso do grau F até ao grau G, com dois anos de permanência no grau anterior;
 Acesso do grau G até ao grau I, com três anos de permanência no grau anterior;
 Acesso do grau I até ao grau J, com quatro anos de permanência no grau anterior.

2 — Por acto de gestão, a evolução pode processar-se de forma mais rápida do que a estabelecida no número anterior.

3 — Os assistentes de condução de centrais termoelectricas (nível 2), têm a evolução limitada ao grau 7.

4 — A evolução profissional dos trabalhadores do nível 1 far-se-á com base na apreciação que as empresas fizerem do exercício das funções.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a evolução dos trabalhadores do nível 1 processa-se automaticamente em resultado do tempo máximo entre letras, nos seguintes termos:

Bacharel I:

Entre C e D — dois anos;
 Entre D e E — dois anos;

Entre E e F — três anos;
 Entre F e G — três anos;
 Entre G e H — quatro anos;

Bacharel II:

Entre F e G — dois anos;
 Entre G e H — três anos;
 Entre H e I — quatro anos;

Licenciado I:

Entre E e F — dois anos;
 Entre F e G — dois anos;
 Entre G e H — três anos;
 Entre H e I — três anos;
 Entre I e J — quatro anos;

Licenciado II:

Entre H e I — dois anos;
 Entre I e J — três anos;
 Entre J e K — quatro anos.

Artigo 5.º

Tempo de permanência no grau de evolução

1 — A contagem do tempo de permanência no grau de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — A mudança de grau ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível ou categoria, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — Em caso de mudança de função, a contagem do tempo de permanência no grau ou na letra processa-se de acordo com o estabelecido no anexo II.

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

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

- a) Dos membros das direcções de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho nos termos da lei e deste ACT;
- b) Dos trabalhadores com a relação de trabalho suspensa por razões de interesse público, nos termos da legislação aplicável;

- c) Dos trabalhadores em cumprimento de serviço militar obrigatório ou de serviço cívico substitutivo;
- d) Dos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional;
- e) Dos trabalhadores em cooperação externa;
- f) Dos trabalhadores que frequentem acções de formação reconhecidas de interesse para as empresas;
- g) Dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, excepto o de remuneração, como prestação efectiva de trabalho, ao abrigo da lei da maternidade e da paternidade.

CAPÍTULO II

Perfis de enquadramento

Artigo 6.º

Definição

1 — O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função — que a situam no conjunto das actividades das empresas — e compreende o exercício de actividades específicas dos respectivos postos de trabalho.

2 — A diferença das actividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, reflectindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa.

3 — Os perfis de enquadramento constam do apenso A a este anexo.

Artigo 7.º

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em níveis de qualificação nos termos do apenso B a este anexo.

CAPÍTULO III

Linhas de carreira

Artigo 8.º

Estrutura

No apenso C enunciam-se as funções que, para efeitos do disposto no anexo II relativo à movimentação de trabalhadores, integram cada linha de carreira.

Artigo 9.º

Acesso ao nível 1 de trabalhadores do nível 2

1 — Os trabalhadores enquadrados no nível 2 que, relativamente às respectivas funções, possuam ou venham a possuir adequado curso superior, desde que

efectivamente desempenhem aquelas funções, são enquadrados no nível 1.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior é atribuída, no mínimo, a letra cuja remuneração base é imediatamente superior à que possuíam, mantendo o tempo de permanência no grau e, no caso de atribuição de uma ou mais letras acima daquela, o tempo de permanência no grau é absorvido.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 10.º

Reclassificação

Tendo em conta as tarefas efectivamente desempenhadas e o tempo comprovado no seu desempenho, as empresas reclassificam os trabalhadores nas funções previstas neste ACT.

Artigo 11.º

Reconversão

1 — Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.

2 — As empresas podem reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

- a) Por inadequação à função;
- b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;
- c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;
- d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — As reconversões ao abrigo do disposto na alínea a) do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.^a e no n.º 5 do artigo 12.º do anexo III, a movimentação dos trabalhadores reconvertidos processa-se nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do anexo II.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 12.º

Situação profissional

A categoria e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do acordo de empresa da Electricidade de Portugal, S. A., publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1993, transitam para a vigência do presente ACT.

Artigo 13.º

Primeira aplicação do enquadramento profissional

1 — O esquema para a primeira aplicação da estrutura dos níveis deste ACT consta do apenso D a este anexo.

2 — Os efeitos da primeira aplicação da estrutura dos níveis deste ACT são regulados por protocolo subscrito pelas partes.

3 — É extinto o nível 7 conforme se encontrava estabelecido no acordo de empresa da EDP — Electricidade de Portugal, S. A., referido no artigo anterior, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

4 — A evolução profissional dos trabalhadores do nível 7 referido no número anterior processa-se de acordo com as regras estabelecidas nesse acordo de empresa.

5 — Enquanto existirem trabalhadores remunerados por bases de remuneração ou letras sem correspondência na nova tabela salarial, a respectiva actualização processa-se nos mesmos termos dessa tabela.

Artigo 14.º

Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de trabalhadores só é efectuada de acordo com a estrutura de níveis prevista no artigo 3.º deste anexo a partir de 1 de Janeiro de 2002, vigorando, entretanto, o disposto nos números seguintes.

2 — A admissão para o nível 6 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 11 do AE/EDP, conforme tabela constante do artigo 1.º do anexo V, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 1;
- Em 2001 para a BR 1.

3 — A admissão para o nível 5 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 2, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 3 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 4;
- Em 2001 para a BR 3, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 4.

4 — A admissão para o nível 4 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 6, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 7;
- Em 2001 para a BR 7.

5 — A admissão para o nível 3 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 8, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 9 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 10;
- Em 2001 para a BR 9, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 10.

6 — A admissão para o nível 2 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 11, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 12 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 13;
- Em 2001 para a BR 12, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 13.

7 — A admissão para o nível 1, categoria de bacharel I, é efectuada:

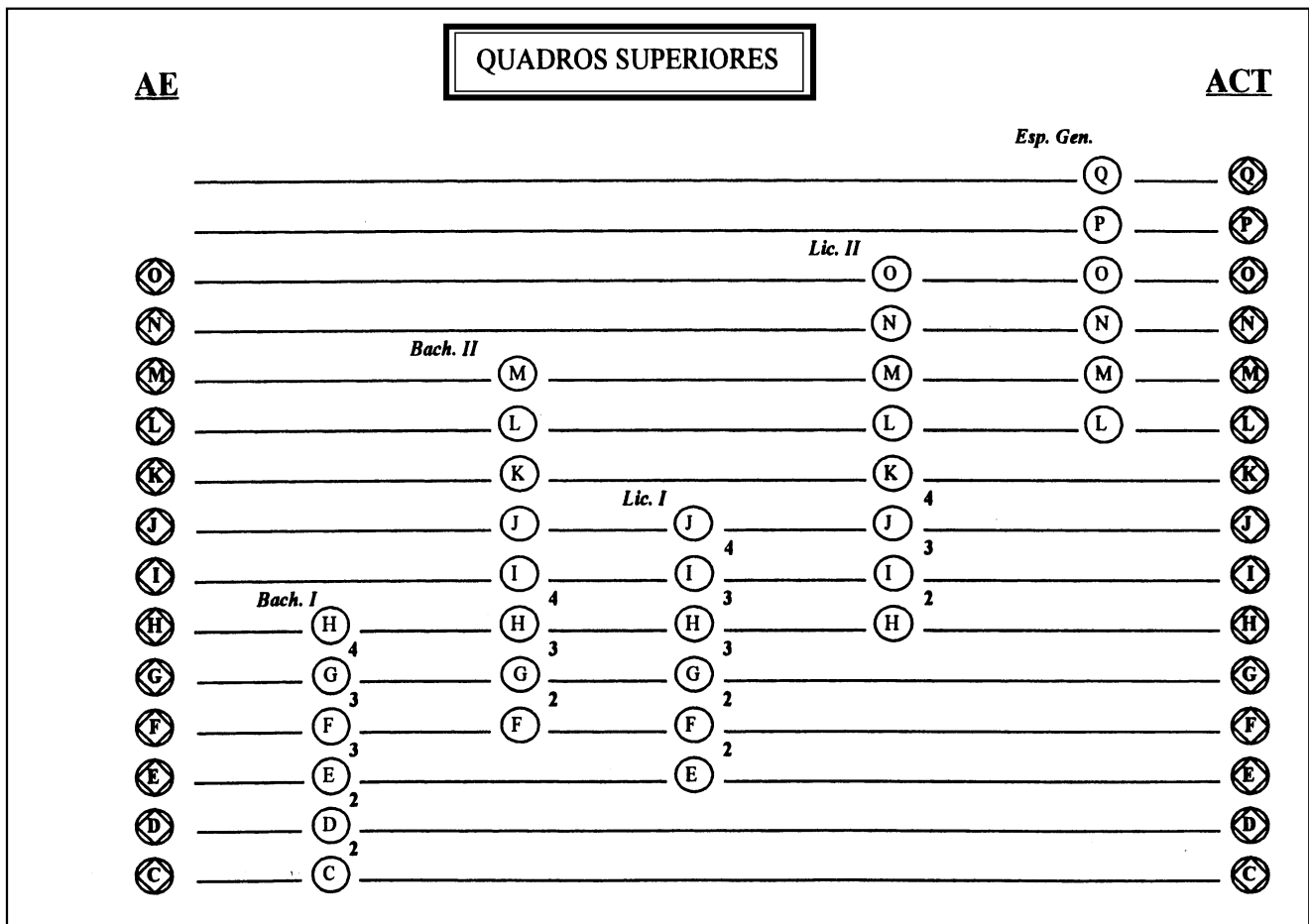
- Em 2000 para a letra A, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a letra B e em 1 de Janeiro de 2002 para a letra C;
- Em 2001 para a letra B, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a letra C.

8 — A admissão para o nível 1, categoria de licenciado I, é efectuada:

- Em 2000 para a letra C, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a letra D e em 1 de Janeiro de 2002 para a letra E;
- Em 2001 para a letra D, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a letra E.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

BR	Especializ.	Qualific.	Alt. Qualific.		Quad. Médios	Chefias de Secção				
			Nível 4	Nível 3		S1	S2	S3	S4	
AE	ACT	Nível 6	Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2				
36										
35										
34										
33	22				10 ₄					
32	21				9 ₄					J ₄
31	20				8 ₃					I ₃
30	19				10 ₄	7 ₃				H ₃
29	18				9 ₄	6 ₃				J ₄ G ₂
28	17				8 ₃	5 ₃				I ₃ F ₂
27	16				10 ₄	7 ₃	4 ₂			H ₃
26	15				9 ₄	6 ₃	3 ₂			J ₄ G ₂
25	14				8 ₃	5 ₃	2 ₂			I ₃ F ₂
24	13				10 ₄	7 ₃	4 ₂			H ₃
23	12				9 ₄	6 ₃	3 ₂			J ₄ G ₂
22	11				8 ₃	5 ₃	2 ₂			I ₃ F ₂
21	10				10 ₄	7 ₃	4 ₂			H ₃
20	09				9 ₄	6 ₃	3 ₂			G ₂
19	08				8 ₃	5 ₃	2 ₂			F ₂
18	07				7 ₃	4 ₂	1 ₁			
17	06				6 ₃	3 ₂				
16	05				5 ₃	2 ₂				
15	04				4 ₂	1 ₁				
14	03				3 ₂					
13	02				2 ₂					
12	01				1 ₁					
...										



APENSO A

(artigo 6.º do anexo i)

Perfis de enquadramento

Ajudante de operador de produção térmica (nível 6). — É o profissional que efectua autonomamente ou em colaboração com o operador de produção térmica operações de condução de geradores de vapor a carvão; efectua ou colabora nas operações de extracção de cinzas; vigia e desencrava silos e alimentadores de carvão bruto das caldeiras; vigia o funcionamento dos despoeiradores electrostáticos; efectua ou colabora nos trabalhos de limpeza e conservação dos equipamentos acessórios das caldeiras a carvão; colabora em trabalhos de montagem, conservação ou reparação dos equipamentos da instalação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Analista químico (nível 5). — É o profissional que efectua ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; prepara soluções e soluções padrão necessárias aos métodos analíticos e traça curvas padrão segundo normas bem definidas; colabora no controlo dos parâmetros físico-químicos do condicionamento bem como na orientação das operações de condução para a sua correcção; colabora na aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório; efectua amostragens e a preservação das amostras, executando localmente as acções necessárias; executa montagens laboratoriais segundo orientações definidas; vigia as reservas mínimas e prazos de validade dos reagentes químicos; procede

à leitura e interpretação de gráficos e tabelas e elabora boletins de análise e ou relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Arquivista técnico (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; classifica, codifica, regista, difunde, encaminha e arquiva desenhos, catálogos, normas, cartas, processos e outra documentação técnica; organiza processos de características de materiais e elabora e codifica fichas históricas de equipamentos e materiais; organiza colecções de cópias de desenhos ou de outros documentos; mantém actualizados ficheiros e arquivos, satisfaz pedidos de cópias e consultas de desenhos e documentação ou processos em arquivo e controla a sua circulação e prazos de utilização; colabora ou executa montagem de desenhos, fotocópias e outros documentos respeitantes a processos de arquivo; efectua resumos de entradas e saídas de documentação e prepara elementos estatísticos; recolhe e compila elementos para a elaboração de processos; executa montagens de desenhos, fotografias e outros documentos; prepara processos e orienta ou executa a sua edição; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Assistente de condução de centrais termoeléctricas (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e com o apoio e orientação de profissionais mais qualificados se ocupa, no âmbito da sua especialidade, fundamentalmente de: assistência técnica às salas de comando e ao computador do processo, apoio à condução e supervisão das condições de funcionamento dos

grupos em regime normal e perturbado, garantindo as melhores condições de exploração; supervisão dos arranques e paragens e consequente elaboração dos relatos justificativos dos atrasos e interrupções; colaboração na caracterização de avarias, diagnóstico e desempanagem; análise e interpretação de disparos, ocorrências de exploração e actuação de protecções, elaborando os respectivos relatórios técnicos preliminares; assegurar contactos com o despacho e colaboração na gestão da repartição de carga pelos grupos; condução de grupos; assegurar a gestão das consignações e AT, a nível da sala, em estreita colaboração com o chefe de turno no estrito cumprimento dos programas estabelecidos; supervisão de todos os documentos de registo e relatos diários da vida da instalação e equipamentos afectos à sala; manutenção de primeira linha; colaboração na realização de ensaios; verificação das condições necessárias ao arranque global da instalação, nomeadamente após as grandes revisões ou reparações dos grupos; colaboração nas operações de ajuste de queima e na verificação e optimização de queima.

Assistente de estudos (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir se ocupa fundamentalmente de: estudos, concepção e realização de planos em geral, nomeadamente nos ramos da organização e informática; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de propostas adaptando métodos e processos; realização de trabalhos na área da organização e informática; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de gestão (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção ou realização de planos da gestão em geral e, em particular, nos ramos administrativo, de pessoal e de formação; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de projectos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho na área da gestão; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de projecto (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações genéricas dos objectivos a atingir, a partir de estudos gerais, anteprojectos e projectos, se ocupa fundamentalmente de: concepção, estudo e realização de planos nos domínios do equipamento, estruturas, construção e arquitectura, planeamento, geometria, ou da comunicação, artes gráficas e criação artística; estudo e elaboração de planos de actualização ou remodelação de sistemas naqueles domínios; execução de trabalhos da especialidade, designadamente pela aplicação de sistemas computadorizados; análise, crítica e concepção de planos executivos e estudo de soluções técnicas alternativas, gerais ou parcelares; colaboração na preparação de cadernos de encargos, na organização de processos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados; preparação de elementos para controlo de gestão; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, no âmbito da sua especialidade, se ocupa fundamentalmente de: estudo, concepção e realização de planos e projectos nos domínios da montagem e conservação de materiais, equipamentos e instalações, de nomenclatura, codificação e normalização, da aparelhagem e dos ensaios; execução de trabalhos naqueles domínios; participação e orientação de ensaios laboratoriais de comprovação ou comparação de características dos equipamentos e materiais; elaboração de métodos e processos de trabalho da especialidade; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico de enfermagem (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção e realização de planos de actuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem, nomeadamente no estudo de medidas que garantem a qualidade e melhorias, na definição e análise de indicadores de avaliação de resultados, na determinação de custos/benefícios e na prevenção dos riscos de doenças e acidentes; programação, coordenação, orientação e execução de trabalhos da especialidade; avaliação de padrões de eficácia dos cuidados prestados e estudo de soluções alternativas; análise da evolução das situações de internamento; participação na elaboração e execução de projectos de formação da especialidade; coordenação e execução de trabalhos da área administrativa no domínio da enfermagem; elaboração de propostas de actuação, de métodos e processos, de realização de trabalhos na área da especialidade e na área administrativa e execução das propostas aprovadas.

Caixa (nível 5). — É o profissional que efectua depósitos, levantamentos, recebimentos e pagamentos, verificando a correcção dos valores inscritos, selagens e vistos; confere e regista os valores arrecadados; elabora folhas diárias de caixa; apura saldos e elabora notas de disponibilidade; regista os movimentos em conta corrente com bancos, o movimento de valores selados, o livro de caixa e elabora, diariamente, o registo de cheques a emitir; prepara documentação de caixa para contabilização; prepara, sistematicamente, o ficheiro de ordens de pagamento e procede à marcação de datas de pagamento a fornecedores; colabora na previsão periódica de reforços de fundos; efectua trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo; opera com minicomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Caixeiro de armazém (nível 6). — É o profissional que recebe e fornece equipamentos, ferramentas e materiais, executa os respectivos registos e controlo de entradas e saídas e cuida da sua conservação; elabora requisições para reabastecimentos de actualização; confere, conta e arruma equipamentos, ferramentas e materiais; procede a operações simples da sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Canalizador/picheleiro (nível 6). — É o profissional que monta, conserva, repara e instala caleiras, algerozes,

tubagens e acessórios, seguindo esquemas, desenhos e utilizando metais e plástico; corta, rosca e solda tubagens em vazio ou em carga; monta, repara e conserva equipamento doméstico; executa trabalhos em folhas diversas e faz soldadura a estanho; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Carpinteiro (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de carpintaria geral e marcenaria simples com reparação e envernizamento de móveis; efectua a preparação de madeiras com máquinas e ferramentas; efectua trabalhos de carpintaria na construção e conservação de edifícios e instalações com ajustamentos e reparações de carpintaria de limpos; efectua a conservação das máquinas e ferramentas utilizadas; escolhe as madeiras adequadas; executa estruturas de madeira, nomeadamente andaimes, escadas e escoramentos, e faz embalagens; prepara cofragens e moldes de madeira para betonagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Condutor de instalações de extracção de cinzas (nível 5). — É o profissional que vigia o estado dos equipamentos e conduz as instalações de extracção, transporte, armazenamento e evacuação de escórias e cinzas, de acordo com instruções recebidas; vigia e conduz o equipamento de extracção de rejeitados dos moinhos de carvão; efectua a recolha e análise de cinzas, por método instrumental; vigia e conduz o equipamento de recuperação de água dos cinzeiros e controla o seu condicionamento químico, vigiando e conduzindo a instalação dos reagentes; coordena os trabalhos de limpeza e desobstrução das instalações de escórias e cinzas; efectua leituras e registos e interpreta instruções de exploração e painéis de sinalização; colabora nos trabalhos de limpeza, reparação e conservação dos equipamentos de transporte, extracção, armazenamento e evacuação de escórias e cinzas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Condutor-manobrador de equipamento de elevação, transporte e escavação (nível 6). — É o profissional que conduz e manobra tractores pneumáticos e de rasto, gruas fixas e móveis, pórticos e pontes rolantes, *dumpers*, empilhadores, guindastes, *blondins*, escavadoras e outras máquinas móveis ou fixas; verifica a condição de funcionamento do equipamento; efectua a lubrificação, manutenção, afinação e reparações ligeiras e médias do equipamento; executa a montagem e desmontagem de elementos dos equipamentos que conduz; colabora nos trabalhos de conservação e reparação do equipamento; elabora partes diárias e outros registos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Cozinheiro (nível 6). — É o profissional que elabora ementas de acordo com a natureza e o número de pessoas a servir, tendo em consideração os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição; requisita os géneros necessários para a confecção das refeições e dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação, confecção e decoração de pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas; prepara especialidades e confecciona refeições; emprata, guarnece e acompanha o andamento dos cozinhados; vela pela conservação de alimentos e aprovisionamento da cozinha; elabora o registo dos consumos; confecciona refeições, doces e pastelaria; prepara e guarnece pratos e travessas; elabora ementas

de refeições; efectua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar, faz trabalhos de limpeza e arrumo das louças, utensílios e equipamento da cozinha e na limpeza da cozinha e zonas anexas; recepciona e armazena géneros alimentícios; efectua o registo de entradas e saídas de géneros e assegura a sua existência e conservação; controla o fornecimento de refeições; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Demarcador de faixas (nível 6). — É o profissional que delimita a faixa de protecção das linhas; recolhe elementos de confrontação de propriedades e contacta com os proprietários para obtenção da necessária autorização para a execução de trabalhos e corte de árvores; obtém dados para fins de indemnização; acorda com proprietários prazos de abate de árvores; colabora na definição de áreas a indemnizar; redige factos diários e regista ocorrências; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Electricista (nível 6). — É o profissional que monta, conserva e substitui equipamentos, aparelhos, instalações eléctricas e redes aéreas e subterrâneas, nomeadamente integrado em equipas, localiza e repara avarias nos equipamentos, instalações eléctricas de edifícios, entradas comuns e redes aéreas e subterrâneas; liga baixadas e ramais; conserva e repara redes e focos de IP e monta e regula os respectivos comandos e dispositivos horários; monta, substitui, regula e liga equipamentos simples de medida e controlo; detecta, regista e participa defeitos e anomalias; preenche boletins de verificação de instalações eléctricas; eventualmente efectua e regista leituras; presta assistência a clientes; recolhe dados sobre novos prédios e modificações nos existentes; efectua o corte ou restabelecimento de fornecimento de energia; pode efectuar cobrança de recibos em atraso; pode fazer trabalhos de natureza oficial; efectua a preparação de massa e óleos isolantes; executa a conservação de máquinas e ferramentas; vigia equipamentos e faz manobras

com seccionadores e disjuntores; executa eventualmente trabalhos de desmatação e limpeza de terrenos sob as linhas; lê desenhos e faz relatos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Electricista de contagem (nível 5). — É o profissional que instala dispositivos de medida e contagem segundo esquemas e ligações determinados; realiza as leituras respectivas; instala, ensaia, liga, modifica, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida, contagem e controlo; faz verificações, executa trabalhos de montagem e conexão de relógios e ralés de telecomando para mudanças de tarifa e determina factores de multiplicação, potência, energia reactiva e outros; elabora esquemas de medidas e localiza avarias; executa ordens de trabalhos; retira equipamentos de contagem e medida para reparação fora do local, mantendo a instalação em serviço; presta esclarecimentos a clientes; fornece elementos para cálculo da comparticipação dos clientes; detecta anomalias e fraudes, recolhe elementos para apuramento de responsabilidades e efectua os correspondentes relatórios e participações; lê e interpreta desenhos, esquemas, normas e instruções técnicas e efectua relatórios dos trabalhos realizados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de exploração (nível 5). — É o profissional que, sob orientação do centro de manobras ou do despacho, faz a condução dos equipamentos da instalação; efectua manobras de rotina e emergência, em subestações, postos de seccionamento e transformação e centrais ou substitui os automatismos, conduzindo, controlando e actuando em satisfação das necessidades de exploração; opera o sistema de telecomando e mantém actualizado o esquema operacional de rede; dá instruções nas operações de cortes; vigia o equipamento da instalação; efectua manobras de aparelhagem e prepara painéis para trabalhos; efectua a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações e equipamentos; efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de subestações, postos de transformação e de seccionamento; efectua a conservação de redes, instalações e equipamentos; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efectuados por empreiteiros; efectua leituras e registo de aparelhagem de medida e protecção; efectua vistorias periódicas em instalações; intervém nas consignações e desconsignações de equipamentos; lê e interpreta dados de aparelhagem de medida e protecção, registando os resultados; efectua cálculos e regista os resultados; lê e interpreta mapas, esquemas, plantas e instruções técnicas e de serviço; efectua relatórios dos trabalhos realizados; efectua os registos de incidentes de exploração de avarias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de laboratório (nível 5). — É o profissional que procede ao estudo teórico e prático do funcionamento, ensaios, aferições e ajustes de circuitos e aparelhagem de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e protecção dos vários domínios tecnológicos; pesquisa e elimina avarias; executa mecânica de precisão utilizando máquinas ferramentas adequadas, repara e executa peças para reparações de aparelhagem e para ensaios; executa a montagem, desmontagem, reparação e conservação de aparelhagem e equipamentos de medida e ensaio; executa ou colabora na execução de montagens para medidas e ensaios e procede à sua

utilização; interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; elabora relatórios de trabalhos efectuados, desenhos e gráficos e preenche fichas técnicas; fornece elementos para a elaboração de orçamentos; colabora na organização de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista montador/reparador de AT (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação de órgãos e equipamentos de AT/MT e BT; efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecções, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de medida e ensaio, eléctrica e electrónica; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua a conservação de equipamentos, instalações e redes aéreas e subterrâneas; localiza e repara avarias em equipamentos, instalações eléctricas e redes aéreas e subterrâneas, cumprindo, no caso de AT/MT, as instruções específicas do despacho ou do centro de manobras e, no caso da BT, as instruções genéricas da especialidade; executa manobras, nas redes aéreas e subterrâneas e instalações, seguindo, no caso de AT/MT, instruções específicas do despacho ou do centro de manobras e, no caso da BT, as instruções genéricas da especialidade; executa obras de AT/MT/BT; substitui transformadores; executa cortes, ligações e restabelecimento de fornecimentos provisórios ou específicos; executa trabalhos de conservação; executa a substituição e reparação de equipamentos e componentes das instalações; realiza trabalhos com aparelhos de medida e controlo; executa medições e faz leituras de aparelhos de medida e controlo; recolhe dados em instalações para actualização do inventário, cadastro e outras; vistoria instalações eléctricas que não exigem aprovação prévia de projecto; detecta anomalias e fraudes, que participa; recolhe e fornece elementos para orçamentos e aplica tabelas para determinação de custos e prepara a requisição de materiais a aplicar, fiscaliza trabalhos realizados por administração directa ou empreitada; introduz no sistema a informação relativa à entrada em serviço da obra recepcionada; recolhe dados com vista ao estabelecimento de acordos com proprietários de terrenos; efectua medidas de isolamento e ensaios para controlo do estado de conservação de cabos; efectua a recolha de óleo isolante de cabos para ensaios de rigidez dieléctrica e trata o isolamento; executa trabalhos no equipamento terminal e de derivação de cabos; executa trabalhos oficiais; efectua ensaios e medidas e realiza trabalhos com aparelhagem; conserva a aparelhagem que utiliza e outra; efectua inquéritos relativos a avarias nas redes e elabora relatórios; instala, ensaia, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida e controlo; instala dispositivos para medidas e contadores normais e especiais e realiza as leituras respectivas; executa trabalhos relacionados com a conexão de relógios e relés de telecomando e determina factores de multiplicação, potência, energia reactiva e outros; elabora esquemas de medidas e loca-

liza avarias nas mesmas; retira equipamentos de medida, para reparação fora do local, mantendo a instalação em serviço; presta esclarecimentos a clientes; executa *croquis* para actualização dos desenhos, plantas das redes e outros fins; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Electricista de protecções (nível 5). — É o profissional que executa trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos, sistemas de protecção e automatismos, medida, regulação, comando, controlo, sinalização e registo; executa ensaios e ajustes dos equipamentos de protecção e automatismos de cabos, linhas, transformadores e condensadores; executa trabalhos de montagem, conservação e reparação nos equipamentos e circuitos eléctricos; localiza e repara avarias em circuitos de protecção e outros; executa trabalhos da especialidade nas instalações exteriores ou em laboratório; lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de telecomunicações (nível 5). — É o profissional que instala e conserva equipamentos e sistemas de telecomunicações ou sistemas de alimentação; pesquisa e repara avarias; executa cablagens, junções e derivações; executa a conservação de caixas, terminais e repartidores telefónicos; efectua leituras em instrumentos de alta precisão e sensibilidade; efectua ensaios, medidas e ajustes; efectua medidas de isolamento em cabos telefónicos e sinalização; colabora no estudo de montagem dos equipamentos de telecomunicações ou sistemas de alimentação; faz *croquis* e estuda e interpreta esquemas, desenhos, tabelas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Electromecânico (nível 6). — É o profissional que ao seu nível efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos eléctricos e mecânicos; executa peças e outros trabalhos necessários à montagem de instalações e equipamentos, colabora na realização de ensaios; manobra o equipamento de descarga, trasfega, purga e filtragem de combustível e procede à recolha de amostras do mesmo; efectua trabalhos de preparação de superfícies e pintura nos equipamentos; manobra o sistema de protecção contra incêndios do parque de combustível; efectua a recolha de amostras, tratamento e ensaios de óleos isolantes; efectua a movi-

mentação de materiais, ferramentas e peças; efectua lubrificações; efectua a limpeza e lubrificação nos equipamentos dos grupos; executa *croquis*; efectua a conservação de ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Encarregado de condução de centrais termoeléctricas (nível 3). — É o profissional que no nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa a condução de grupos de uma central termoeléctrica (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências activa e reactiva, saídas de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares); controla o funcionamento automático da instalação ou actua manualmente; procede à análise das condições de funcionamento dos blocos; assegura as ligações com o despacho nacional para efeitos de exploração dos grupos; orienta as tarefas ligadas à detecção e reparação de avarias ou anomalias existentes no bloco e seus sistemas auxiliares, para as quais emite as respectivas requisições de obra; emite requisições de obras especiais para intervenções rápidas e ou imprevistas e elabora documentos com as medidas de consignação inerentes às mesmas; orienta e coordena as actividades dos profissionais de grupo de qualificação inferior necessários para o funcionamento do bloco e seus auxiliares; colabora nos trabalhos de desempanagem, grande reparação, montagem e ensaios de equipamentos no âmbito da sua função; quando em horário normal colabora em trabalhos de organização do departamento, na elaboração de instruções técnicas, na actualização de arquivos técnicos, na tradução de instruções técnicas e na análise das condições de funcionamento dos blocos; participa, no bloco, na formação de estagiários futuros titulares da mesma função; lê e interpreta esquemas, desenhos, gráficos, ábacos e notas técnicas e regista em mapas o relatório do bloco; utiliza sistemas informáticos, nomeadamente na análise das condições de funcionamento dos blocos, na emissão de fichas de consignação, no apoio aos ensaios de equipamentos, na emissão de relatórios, no apoio às actividades de manutenção e na preparação de estatísticas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário (nível 6). — É o profissional que exerce funções de apoio administrativo executando nomeada-

mente dactilografia, ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; expede correspondência e encomendas e executa trabalhos simples relativos à área de actividade em que se integra; opera com mini-computadores e terminais de computador; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (nível 5). — É o profissional que desenvolve as acções conducentes ao estabelecimento de novos contratos de fornecimentos de energia e procede à cobrança das respectivas taxas; recepciona os pedidos de novos ramais e, após a elaboração do orçamento, calcula a comparticipação dos clientes, procede à respectiva cobrança e informa o sistema que a obra deve ser iniciada; comunica ao sistema a data de conclusão da obra; efectua alterações aos contratos existentes; efectua a eliminação de contratos; efectua a facturação de energia em fornecimentos provisórios e eventuais; procede à cobrança de recibos de energia e outras cobranças; realiza as necessárias operações de caixa tendentes à regularização do seu saldo e preenche impresso de depósito; presta informações; atende e resolve reclamações do seu âmbito; calcula refacturações; prepara e distribui os itinerários de leituras; recepciona os itinerários, carrega os terminais portáteis e efectua a sua descarga e transmissão ao sistema; controla a recolha e o grau de realização das leituras e analisa as ocorrências; dá seguimento a situações anómalas detectadas nas instalações e equipamentos de medida e controlo; introduz no sistema os dados necessários à actualização dos itinerários; detecta eventuais deficiências de funcionamento nos terminais portáteis de leitura e providencia a sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de contabilidade, finanças e estatística (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições, classifica e interpreta documentação contabilística; trata dados contabilísticos, financeiros e estatísticos; organiza processos referentes a pagamentos; fornece e trata dados para previsões de tesouraria e movimentação de fundos; sintetiza e centraliza elementos de informações de tesouraria; prepara elementos para liquidação de impostos; interpreta apólices de seguros e efectua os processamentos inerentes aos diferentes ramos; participa na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e na análise de contratos de adjudicação e licenciamento; colabora na compilação de elementos relativos ao verbete estatístico, colabora em trabalhos de repartição de encargos financeiros e na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; efectua trabalhos de estatística e de cálculo e elabora mapas e gráficos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão de materiais (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições, elabora os processos e o expediente relativos à aquisição, movimentação e gestão de materiais e mercadorias e equipamentos; colabora na organização de outros processos

de compras nacionais e estrangeiras; efectua a programação de *stocks*; prepara e mantém actualizados ficheiros de materiais e fornecedores; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de pessoal e expediente geral (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, satisfaz pedidos de consulta de documentação e controla a sua circulação; compila e calcula elementos e os dados necessários para a organização de processos relativos à sua actividade, elabora expediente relativo a gestão de pessoal, atendimento e movimento dos postos médicos; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas funções, nomeadamente no âmbito do processamento das remunerações e gestão de pessoal, do expediente geral e de gestão de transportes e viaturas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Fiscal de construção civil (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; fiscaliza a execução de obras, informando sobre ocorrências; orienta grupos de trabalhadores de conservação ou construção civil nas obras por administração directa ou empreitada e zela pelo cumprimento das normas de segurança; verifica quantidades e qualidades de materiais, ferramentas e máquinas; realiza medições e cálculos de quantidades de materiais a aplicar nas obras ou de avaliação de quantidades de trabalho efectuado pelos empreiteiros, com base em medidas obtidas em peças desenhadas ou por medição directa; compila elementos relativos a trabalhos realizados em regime de administração e verifica a facturação respectiva; colabora na actualização dos mapas de controlo de desenvolvimento das obras e assinala desvios entre as previsões e realizações; trata elementos para efeitos estatísticos; redige relatórios e partes diárias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de instalações de linhas/cabos (nível 6). — É o profissional que procede à fiscalização dos trabalhos de montagem de linhas e cabos AT/MT/BT e telefones, verificando se a execução se processa em conformidade com o caderno de encargos; estabelece contactos com entidades oficiais e particulares para a resolução de problemas; colabora na determinação das indemnizações por danos causados a terceiros; requisita e controla materiais necessários à execução dos trabalhos e procede à devolução daqueles que são retirados; colabora na obtenção de cortes de correntes nos cabos para efec-

tivação de trabalhos; fornece elementos e informações das obras para medição e pagamento; preenche notas de prejuízos causados; classifica e mede os tipos de reposição de pavimentos provenientes dos trabalhos de abertura de valas e colocação de cabos, canalizações e suas ligações; procede ao cálculo das medições efectuadas para facturação e pagamento aos empreiteiros; procede à fiscalização geral dos trabalhos efectuados; resolve, com entidades camarárias, estatais e particulares, os problemas surgidos com a reposição dos pavimentos; redige partes diárias e registo de ocorrências; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de montagem de equipamento (nível 5). — É o profissional que colabora na fiscalização das operações de montagem, conservação e ensaio de equipamentos e de instalações; efectua medidas e elabora notas dos trabalhos realizados; colabora na recepção, entrega e controlo de fornecimento dos equipamentos, de acordo com cadernos de encargos, especificações e normas em vigor; lê e interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; colabora na entrega e devolução dos equipamentos aos empreiteiros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal principal de instalações de linhas/cabos (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; distribui, coordena e controla trabalhos de montagem e de remodelação de redes aéreas e subterrâneas adjudicadas a entidades estranhas à empresa; classifica os tipos de terreno e efectua medições para pagamento a empreiteiros; elabora *croquis* para a actualização de plantas, mencionando os tipos de cabos utilizados, aparelhagem montada e sua localização; estuda os projectos de montagem ou remodelação tendo em vista os materiais a adquirir e a requisitar para execução dos respectivos trabalhos; elabora processos de aquisição e permuta de propriedade, arrendamento, ocupações permanentes ou temporárias e cortes de árvores; propõe e efectua acordos com proprietários dos terrenos; colabora na recolha dos dados necessários à elaboração dos processos de licenciamento, autorização de obras e outros; acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base normas ou indicações; acompanha trabalhos relativos à gestão de autorização de passagens; efectua pagamentos; programa os cortes necessários para a execução de trabalhos de montagem e conservação; averigua os danos causados a terceiros para eventuais indemnizações e definição de responsabilidades; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Metalizador (nível 6). — É o profissional que efectua a metalização ou tratamento de superfícies, peças e materiais, por electrólise, por imersão ou à pistola; prepara e corrige banhos para metalizações; conduz as instalações de metalização; efectua decapagens e desengorduramentos por processos adequados; participa nas tarefas de verificação, preparação e manutenção das instalações; verifica o estado de acabamento das metalizações efectuadas e faz o seu acondicionamento; executa registos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Metalúrgico (nível 6). — É o profissional que executa diversos trabalhos oficinais; fabrica e repara peças e

ferramentas; executa trabalhos de forja e tratamento térmico; executa as operações necessárias à fundição, funde os metais e prepara as peças fundidas; verifica furos, dimensões e cortes de peças ou materiais e detecta defeitos; opera máquinas ferramentas; faz trabalhos simples de serralharia mecânica e civil; regista, controla, conserva, conta e arruma ferramentas, materiais e produtos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador de isolamentos térmicos (nível 6). — É o profissional que prepara a aplicação de produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou outras; efectua a planificação e traçagem das chapas dos revestimentos metálicos às camadas isolantes; executa eventualmente tarefas de serralheiro civil; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador de linhas (nível 6). — É o profissional que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias em linhas; efectua rondas normais e extraordinárias às linhas; efectua trabalhos de limpeza da faixa de protecção das linhas; preenche folhas diárias dos trabalhos efectuados e ou defeitos verificados; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração às subestações, executando trabalhos de montagem e conservação; manobra seccionadores instalados nas linhas e procede à sua conservação; verifica e controla o estado de conservação de ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas; conserva e repara ferramentas das linhas; efectua pequenos trabalhos de pintura e serralharia; executa trabalhos de carga, descarga e transporte de materiais acessórios à execução da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador principal de isolamentos térmicos (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa e eventualmente orienta e fiscaliza a montagem e reparação de isolamentos térmicos e das respectivas blindagens; executa a traçagem de blindagens especiais para os revestimentos térmicos isolantes; interpreta desenhos de montagem e especificações técnicas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Motorista (nível 6). — É o profissional que conduz automóveis, camiões, veículos especiais e manobra equipamentos acoplados aos veículos; zela pelo estado de limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; procede a pequenas reparações e informa do estado mecânico das viaturas em termos de segurança; oriente ou colabora nas cargas e descargas e no acondicionamento de materiais e bagagens; preenche partes diárias, requisita combustíveis e serviços de manutenção; efectua pequenas compras, distribui volumes e transporta dinheiro ou valores.

Observador de estruturas (nível 6). — É o profissional que efectua a colocação, segundo normas técnicas e desenhos de projecto, dos aparelhos de observação de estruturas; efectua medições com aparelhos simples ou de precisão registando os valores obtidos; efectua a observação visual das obras; efectua leituras e ensaios nas redes de drenagem e piezométrica; efectua a manutenção dos aparelhos de medida; controla sistemática-

mente, por medição ou comparação, as anomalias em análise; apoia a observação de estruturas quer em construção, quer em exploração; elabora relatos e fichas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Observador principal de estruturas (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena e controla a colocação dos aparelhos de observação de estruturas; procede à inspeção dos sistemas de observação, incluindo calibração e verificação de aparelhagem de medida; lê os aparelhos instalados registando os valores obtidos; efectua a inspeção visual das estruturas, com elaboração de relatórios e pormenorização das anomalias detectadas; efectua cálculos diversos com figuração em gráficos; mantém organizado e actualizado o arquivo técnico de observação; elabora relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de análise e tratamento de águas (nível 6). — É o profissional que conduz e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água; controla o PH da água; prepara amostras, reagentes e soluções químicas; efectua análises de água e outras; interpreta e regista resultados de leituras e incidentes de exploração, efectua a limpeza de filtros; executa pesagens; efectua colheitas para análise; prepara os meios necessários à execução de análises; regista consumos de água e reagentes; executa e dá colaboração funcional a outros profissionais na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos; zela pela limpeza das instalações e seus equipamentos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Operador de combustível (nível 6). — É o profissional que efectua a condução do equipamento de recepção e trasfega de combustíveis; colabora nas manobras de condução que envolvam manuseamento de combustível; efectua manobras para aquecimento a vapor dos colectores de fuel; efectua operações de limpeza e desencravamento do equipamento de recepção; efectua registo de elementos de identificação dos transportadores de combustível e outros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de despacho de consumidores (nível 5). — É o profissional que atende solicitações, reclamações, comunicações de avarias e outras anomalias respeitantes a fornecimento de energia eléctrica; regista, analisa e selecciona as solicitações e reclamações, por prioridades; orienta tecnicamente os piquetes de urgência, comunicando superiormente os casos de maior complexidade; efectua registo e controlo de movimento de contadores, de despesas a outros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de máquinas de central (nível 6). — É o profissional que efectua manobras para arranque ou paragens dos grupos geradores; conduz e vigia os equipamentos da instalação e o seu funcionamento, bem como os seus órgãos; regista manobras e incidentes de exploração; colabora na pesquisa e reparação de avarias, montagens e conservação, reparação e ensaios dos equipamentos da instalação; comanda manualmente as válvulas esféricas de montante para arranque das turbinas; vigia e efectua a leitura de termómetros, manómetros e outra

aparelhagem; lubrifica as máquinas e orienta o funcionamento das bombas de drenagem; lê e interpreta esquemas, gráficos, mapas e instruções técnicas e de serviço; dá colaboração funcional a outros profissionais mais qualificados.

Operador de máquinas-ferramentas (nível 6). — É o profissional que utiliza máquinas-ferramentas para fazer furos, cortes, tratamentos de superfícies e outras operações; procede à preparação e acerto das máquinas e executa mudanças de ferramentas; utiliza moldes e fitas de traçagem; pode eventualmente executar trabalhos de serralharia civil, com interpretação de desenhos e execução de traçagens simples; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de laboratório de engenharia civil (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; realiza colheitas e ensaios físicos e mecânicos de materiais de obra incluindo a preparação dos respectivos provetes; conduz e manobra equipamentos; procede a análises da especialidade, pesos específicos, baridades e humidades de materiais; desenha moldes e interpreta ensaios e especificações técnicas; executa modelação de formas em materiais diversos; executa ensaios, medições e observações nos modelos reduzidos de obras hidráulicas; elabora notas descritivas de trabalhos realizados; executa outras tarefas do nível de exigências e responsabilidade inerentes e complementares da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de produção térmica (nível 5). — É o profissional que, ao nível de conhecimentos exigidos, efectua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradoras auxiliares de vapor; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico dos geradoras de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; vigia os equipamentos dos geradores de vapor e grupos turbo-alternadores e seus auxiliares, efectuando leituras, registando e analisando valores; efectua a gasagem e desgasagem dos alternadores; colabora nas operações necessárias à conversão de grupos turbo-alternadores de geradores em compensadores síncronos e vice-versa; efectua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e eléctricos dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; efectua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; quando em horário normal de trabalho colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela acção; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; participa nas acções de formação de futuros operadores de produção térmica; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização, colaborando em acções de desempnanagem, sob coordenação superior; colabora em acções de desempnanagem e conservação de primeiro grau nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de quadro (nível 5). — É o profissional que conduz e vigia os equipamentos da instalação, efec-

tuando 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 de aparelhagem de medida e de protecção, registando os resultados; executa e verifica registos de manobras e incidentes; lê e interpreta esquemas, desenhos, mapas, gráficos e instruções técnicas de serviço; colabora na pesquisa e reparação de avarias e em trabalhos de conservação, reparação e ensaios do equipamento da instalação.

Operador de reprografia (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de reprodução documental utilizando qualquer tipo de máquinas que limpa e conserva, realizando todas as tarefas próprias da função, desde o abastecimento das máquinas com papel e produtos de fixação e impressos até à organização dos processos e encadernação de obras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Pedreiro/preparador de laboratório de engenharia civil (nível 6). — É o profissional que procede ao desmonte e desbaste de pedra; repara interiores e exteriores; executa paredes em pedra e tijolo; executa caboucos e paredes em alvenaria, doseia argamassas, repara paredes e tectos executando esboços, rebocos, guarnecimentos e estuques; assenta azulejos, ladrilhos, mosaicos, louças sanitárias; fixa acessórios, ferragens e outros equipamentos; mede, marca e corta ferro para armaduras; executa peças de betão armado, maciços, pavimentos e lajes; faz colocações de armaduras e aplica betonilhas; executa e monta andaimes; monta e repara condutas e acessórios de redes de esgotos; ou colabora na realização de ensaios de provetes, materiais de obra e modelos hidráulicos e executa tarefas do âmbito do laboratório relacionadas com as colheitas e preparação de materiais de construção e subsequentes moldagens; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Pintor (nível 6). — É o profissional que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

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

Preparador de materiais (nível 6). — É o profissional que realiza a identificação e catalogação de materiais de montagem e conservação de linhas e redes AT e BT, aéreas e subterrâneas; prepara lotes de materiais destinados a trabalhos de montagem e conservação de redes; elabora requisições para reabastecimento de armazéns; realiza o controlo periódico das existências de armazéns; elabora registos, informações, guias de

remessa e outra documentação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Preparador de normalização (nível 5). — É o profissional que prepara, expede, recepciona, identifica e classifica por lotes de artigos os documentos de caracterização dos materiais a normalizar; colabora em trabalhos auxiliares respeitantes ao estudo dos materiais e impressos a normalizar e na preparação de correspondentes documentos; colabora na colheita e na preparação de elementos de estudo para recuperação e reconversão dos materiais sem aplicação; recolhe e confere elementos de trabalho de inventários de materiais, de fichas de movimento de armazém e de outra documentação de aprovisionamento; efectua, segundo indicações, a prospecção dos mercados no respeitante à documentação técnica; colabora na organização e manutenção de arquivos, catálogos e documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Programador de trabalhos (nível 5). — É o profissional que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, utilização de mão-de-obra e equipamento e cumprimento dos prazos a partir dos elementos fornecidos; prepara e dá seguimento a todas as requisições de obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e actualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras, mantém actualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efectua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionados com a sua actividade; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Recepcionista (nível 5). — 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; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Registador (nível 6). — É o profissional que efectua medidas lineares e colabora nas medições para estabelecimento de comprimentos de grande precisão; dá testemunho com equipamento apropriado dos pontos significativos do terreno durante as operações de trabalhos de campo; recebe alinhamentos de intersecção, para materialização de pontos de implantação de elementos da obra; colabora no transporte de equipamento de topografia e no posicionamento de aparelhos topográficos, segundo indicação do topógrafo; colabora na desmatagem; anota os valores numéricos das observações realizadas no campo; calcula as cadernetas respeitantes aos levantamentos efectuados; elabora o esboço dos pormenores significativos do terreno; efectua transmissões directas de cotas de um ponto conhecido para outro desconhecido e calcula o resultado da observação; auxilia na construção ou montagem de estruturas e na montagem de equipamento de medida e em medições de grandezas diversas; efectua a leitura de escalas e gráficos de aparelhos registadores; efectua outras tarefas auxiliares; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de serralharia mecânica e civil simples, incluindo soldaduras, relacionados com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens, acessórios e outros; efectua traçagens com base em peças modelo, desenhos, instruções e cálculos, executando as marcações dos furos e cortes no material; corta, despenha, abre roscas; executa peças e ferramentas; repara e conserva equipamentos de metalomecânica simples; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno; procede a soldaduras de baixa temperatura de fusão; recupera peças através de enchimento por fusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; executa, rectifica ou repara peças em torno, em alguns casos sem grandes exigências de acabamento e tolerâncias; utiliza máquinas-ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico (nível 6). — É o profissional que executa montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos; executa, rectifica e repara peças em torno mecânico ou outros, em alguns casos sem grandes exigências de acabamentos e de tolerâncias; faz trabalhos diversos à bancada ou utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatos dos trabalhos efectuados e executa *croquis*; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; efectua traçagens; lubrifica máquinas ou equipamentos das instalações, veículos e ferramentas, de acordo com um plano ou esquema de lubrificação; refaz níveis e muda óleos e massas lubrificantes nos períodos recomendados; vigia temperaturas de chumaceiras, rolamentos e outras máquinas e equipamentos lubrificados e comunica anomalias verificadas; executa trabalhos de conservação dos pontos de lubrificação e do equipamento de lubrificação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de motores e equipamentos mecânicos ou de viaturas; executa alinhamentos e outros trabalhos de precisão com tolerâncias; realiza a detecção e pesquisa de avarias; executa traçagens e planificação; executa peças, utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados e do comportamento de funcionamento dos equipamentos e máquinas; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos, eventualmente com grandes exigências de acabamento, 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; executa traçagens e opera com máquinas-ferramentas; prepara e conduz todas as operações ligadas à fusão de metais, afina as ligas, executa moldações complexas, funde e vaza metais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Soldador (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, utilizando técnicas adequadas à posição e aos materiais a soldar, com eventual controlo de temperatura, em atmosfera de gases inertes e exames radiográficos ou outros, obedecendo a normas internacionais de qualidade; recupera peças através de enchimento por fusão e microfusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico de centro de manobras (nível 4). — É o profissional que coordena e orienta as actividades do centro de manobras durante o turno; programa, coordena e controla as operações de exploração da rede de uma determinada área; pesquisa e analisa as avarias ocorridas na AT/MT/BT e estabelece a ordem de reparação controlando e coordenando a sua resolução; define, orienta e coordena as manobras necessárias à localização de incidentes nas instalações AT/MT; coordena a operação e opera o sistema de telecomando; verifica a situação na rede e mantém permanentemente actualizado, *on-line*, o seu esquema operacional; estuda e propõe medidas de optimização de rede; executa e garante a execução de todos os registos de incidentes de exploração e de avarias e elabora informações, relatórios e documentos inerentes ao funcionamento do centro de manobras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico comercial (nível 4). — É o profissional que efectua o controlo e manutenção dos roteiros de leitura, controla as actividades de leitura e cobranças; controla a facturação, analisa e soluciona anomalias; executa facturações; controla a execução dos cortes por falta de pagamento; desenvolve acções conducentes à liquidação das dívidas dos clientes especiais; controla a contratação, realizando eventuais correcções, e efectua a contratação de clientes especiais; analisa as alterações a contratos existentes; controla a liquidação; prepara acordos prévios para liquidação de facturas; apresenta propostas de cobrança duvidosa; analisa e soluciona reclamações ou informa para posterior resolução; presta e suscita esclarecimentos; executa actividades próprias do atendimento: orçamento, contratação, leitura, facturação e cobrança; quando necessário, procede ao controlo das receitas, balanço e fecho diário de caixa; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de contabilidade, finanças e estatística (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa actividades contabilístico-financeiras, de títulos e de seguros, e procede à implementação dos respectivos métodos e processos de trabalho; zela pela manutenção

e aperfeiçoamento de sistemas de classificação, codificação e normalização; organiza processos de carácter contabilístico-financeiro, fiscal ou administrativo; controla contas e valores, elabora mapas contabilístico-financeiros; participa no controlo de gestão orçamental; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; coordena e executa trabalhos de regularização de contas, apuramento de resultados, balanços e contas anuais; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico de contagem (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, coordena, controla e orienta trabalhos nos domínios da instalação, conservação, reparação, ligação, verificação e aferição de aparelhagem e equipamentos de sistemas de medida e controlo; coordena e controla a execução de ordens de trabalho e efectua os respectivos registos; presta assistência técnica e esclarecimentos sobre o tarifário a clientes AT/MT/BT; verifica, efectua e orienta mudanças nas contagens por alteração do tarifário vigente, limites horários e outros; coordena a resolução de reclamações de clientes AT/MT/BT em questões de medidas e propõe soluções das anomalias; actualiza ficheiros, esquemas e documentação técnica; divulga instruções e normas sobre a instalação de aparelhos, sistemas e equipamentos de medida e controlo; elabora e extrai relatórios e elementos estatísticos; efectua cálculos e traça gráficos e curvas de erro; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; no âmbito de qualquer especialidade do desenho, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações gerais ou desenhos de definição ou de concepção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas estabelecendo a arquitectura da obra a imprimir; elabora e executa modelos de impressos e desenhos de representações gráficas, esquemáticas e outras, efectuando a composição e montagem; efectua e interpreta cálculos e medições; efectua levantamentos, esboços e recolhe a descrição de elementos; participa no estudo de soluções técnicas para execução ou alteração de desenhos de concepção, de planos gerais e de detalhe, no âmbito de uma ou mais especialidades; estuda e elabora desenhos de definição de conjunto ou de pormenor, a partir da análise de elementos recebidos ou recolhidos, considerando elementos a empregar, implantação ou outros pormenores, normas, regulamentos e técnicas das especialidades; colabora em estudos de projecto, pormenorizando ou desenvolvendo desenhos ou esquemas a partir de elementos sumários ou de desenhos de concepção; detecta dificuldades de execução nos elementos recebidos ou recolhidos, estudando as soluções a adoptar e introduzindo as modificações adequadas; estuda, ensaia e pro-

põe a implementação de novos métodos de representação de trabalhos na sua forma técnica, estética e gráfica, tendo em vista os meios de comunicação e informação a produzir; efectua ou participa na realização de trabalhos nas actividades de comunicação e informação; coordena e controla trabalhos no âmbito da sua actividade, prestando apoio técnico nas fases de execução ou estudo; procede ao levantamento de elementos para o estudo, elaboração ou alteração de planos ou correcção de desenhos de projecto; interpreta desenhos e esquemas de fornecedores; colabora na implementação em obra de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos; no desempenho da função utiliza sistemas computadorizados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de despacho (nível 4). — É o profissional que estuda, programa, coordena e controla as operações de exploração das redes adstritas ao despacho, com recursos a meios informáticos; pesquisa e analisa as avarias, estabelece prioridades de intervenção que coordena e comanda, garantindo a resolução das mesmas; define, orienta e coordena manobras necessárias à localização de incidentes nas redes; garante a actualização dos esquemas operacionais das redes e das bases de dados dos sistemas informáticos integrados; colabora no estudo das redes; regista e transmite aos serviços convenientes todas as ocorrências verificadas nas redes; elabora relatórios, informações e documentos inerentes ao funcionamento do despacho; coordena as actividades de outros técnicos de despacho quando disso for expressamente encarregado; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico electromecânico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede à inventariação e actualização de operações de conservação e sua periodicidade e presta apoio no controlo da sua execução; elabora preparações de trabalho para conservação emitindo a respectiva documentação e elaborando as estimativas de custo; elabora ou participa na preparação e programação dos trabalhos de conservação a incluir periodicamente nos planos de indisponibilidade; orienta e apoia a condução dos grupos e seus auxiliares e das instalações de combustível e contra incêndios; coordena com a subestação local as manobras necessárias ao funcionamento e isolamento dos grupos; orienta e ou coordena e executa acções de desempanagem e ensaios de equipamentos; orienta e ou efectua operações de consignaçoão e desconsignaçoão; efectua estudos e análises dos desvios entre a programação e a execução e no estabelecimento de normas de condução; prepara elementos das instruções técnicas dos equipamentos para elaboração de normas de funcionamento e de conservação; elabora a preparação e pedidos de consignaçoão para conservação; colabora nos estudos e análise de desvios entre a programação e os resultados; colabora na inventariação e actualização de programas de operações de conservação e presta apoio no controlo da sua execução; orienta e executa trabalhos de conservação nas oficinas de apoio; colabora na elaboração de especificações técnicas para aquisição de equipamentos, acessórios e sobressalentes na sua recepção e controlo qualitativo; elabora relatórios descritivos de apreciação técnica referentes a acções de conservação e exploração; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de enfermagem (nível 4). — É o profissional que faz o atendimento personalizado do utente na área dos cuidados de enfermagem, visando um sistema educativo que promova o autocuidado; aplica técnicas e processos em cuidados e actos de enfermagem ao nível da saúde e da prevenção, primária, secundária e terciária; apoia o médico em todas as tarefas da sua profissão, nomeadamente nas consultas e nas pequenas intervenções cirúrgicas; encaminha os pedidos de consulta médica domiciliária e faz assistência no domicílio em situações de emergência; responsabiliza-se pela esterilização e manutenção do material médico-cirúrgico; assegura stocks mínimos de material de enfermagem de consumo corrente; desempenha tarefas técnico-administrativas e de atendimento dos postos médicos; colabora na formação da área da sua especialidade; colabora na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua, coordena e orienta trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos e circuitos eléctricos de centrais e subestações da RP e RTI; pesquisa, coordena, orienta e efectua a reparação de avarias em circuitos eléctricos, aparelhagem de comando, de medida e de registo, sistemas de telecomunicações e protecções de controlo local e remoto; estuda e propõe medidas a tomar em relação às mesmas; utiliza aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e actualiza esquemas; procede ao estudo da instalação de equipamentos e de circuitos eléctricos; estuda e propõe modificações nos circuitos e equipamentos, e colabora no planeamento das actividades das instalações; colabora, acompanha e fiscaliza trabalhos de montagem ou conservação efectuados por empreiteiros; coordena, orienta e realiza ensaios e afinações em equipamentos e circuitos eléctricos; efectua a condução da RP e RTI, analisando esquemas da rede e interpretando dados de aparelhagem de medida e registo; verifica a existência de condições para a realização de manobras procedendo às mesmas, e assegura consignações; elabora relatórios dos trabalhos realizados e ocorrências verificadas; orienta profissionais de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração de redes (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; em colaboração com o despacho ou centro de manobras, orienta manobras de rotina ou de emergência em subestações, postos de transformação ou seccionamento; conduz, vigia os equipamentos de regulação, corte e manobra em situação normal ou de emergência directamente ou por teleacção; orienta manobras de consignação ou desconsignação preparando painéis para trabalhos prestando assistência técnica na localização de avarias; orienta e efectua trabalhos de montagem, conservação, reparação e localização de avarias dos equipamentos de subestações, postos de transformação e de seccionamento de redes; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efectuados por empreiteiros; prepara, coordena, pro-

grama e orienta trabalhos de alteração das condições de exploração das redes; efectua leituras de aparelhagem de medida, protecção e contagem, regista e calcula resultados; colabora na programação e efectua vistorias periódicas em instalações; executa *croquis*, fornece elementos para actualização de plantas e esquemas da rede; lê e interpreta plantas, esquemas, mapas e instruções técnicas e de serviço; elabora relatórios dos trabalhos realizados; verifica a existência de condições para realização de manobras; utiliza aparelhagem de medida e ensaio; colabora com o despacho e efectua a actualização dos esquemas operacionais das redes e das bases de dados dos sistemas informáticos.

Técnico de expropriações (nível 4). — É o profissional que negocia com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colabora em avaliações de prédios rústicos; prepara processos de expropriações judiciais e elabora contratos-promessa de compra e venda; realiza e actualiza ficheiros individuais e cadastrais; redige relatórios, comunicações e informações; procede ao pagamento de bens adquiridos e de indemnizações por prejuízos; colabora em actividades de topografia na elaboração de cadastros prediais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de construção civil (nível 4). — É o profissional que orienta e fiscaliza trabalhos de construção civil por administração directa ou por empreitadas; orienta os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação em obra de máquinas, viaturas, materiais e mão-de-obra, recolhe, mede, analisa, elabora e envia ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra, para medições e pagamentos; redige relatórios, partes diárias e participa ocorrências; efectua ensaios; lê e interpreta esquemas, normas técnicas, regulamentos e desenhos da execução de obras, coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; elabora relatórios de trabalho sobre ocorrências nas obras e elementos estatísticos; interpreta e distribui desenhos e documentos relativos às obras; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; colabora na definição das directivas gerais de fiscalização das obras do aproveitamento; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento eléctrico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla o fornecimento, entrega e recepção de equipamento dos empreiteiros, de acordo com o caderno de encargos, especificações técnicas e normas em vigor; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento e instalações eléctricas e telefónicas; coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; orienta e fiscaliza os trabalhos de montagem do equipamento eléctrico; propõe alterações de projectos; executa medições necessárias ao pagamento de obras; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; orienta as cargas e descargas do equipamento; elabora relatórios sobre os trabalhos efectuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos, andamento dos trabalhos de montagem do equipamento ou

sobre a sua utilização; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá colaboração na definição das directivas gerais de fiscalização do equipamento eléctrico; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla o fornecimento, entrega e recepção de equipamento dos empreiteiros, de acordo com o caderno de encargos, especificações técnicas e normas em vigor; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento e instalações mecânicas; coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; orienta e fiscaliza os trabalhos de montagem do equipamento mecânico; propõe alterações de projectos; executa medições necessárias ao pagamento de obras; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; orienta as cargas e descargas do equipamento; elabora relatórios sobre os trabalhos efectuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos, andamento dos trabalhos de montagem do equipamento ou sobre a sua utilização; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá colaboração na definição das directivas gerais de fiscalização do equipamento mecânico; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de formação (nível 4). — É o profissional que efectua a pesquisa e recolha dos elementos necessários ao ensino; concebe, prepara e propõe para execução, os meios didácticos necessários à apresentação das sessões de ensino; redige e testa documentação didáctica; propõe e participa na adaptação dos programas de cada de uma ou de todas as especialidades aos diferentes tipos e graus de cursos e na concepção de novos programas; prepara os planos das sessões de ensino; estuda critérios de selecção com vista a constituir grupos homogéneos; conduz as sessões de formação, aplicando técnicas e métodos pedagógicos adequados; procede à avaliação contínua dos conhecimentos e participa na avaliação dos resultados finais; colabora na análise crítica geral à acção didáctica desenvolvida e aos resultados obtidos, no âmbito da sua competência; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão administrativa (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade administrativa e no âmbito da gestão de pessoal, realizada em diversos departamentos; implementa novos métodos ou processos introduzidos na actividade administrativa; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; assessoria a hierarquia em matéria da sua competência; organiza processos de índole administrativa fazendo as respectivas diligências junto dos organismos competentes; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; participa no controlo de gestão; opera com minicomputadores e terminais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão de materiais (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade do âmbito dos processos de aquisição de

materiais e mercadorias, respectivos contratos e da gestão de *stocks*; analisa e interpreta desenhos de aparelhagem, equipamentos, catálogos, normas, especificações e instruções técnicas de funcionamento com vista à aquisição de materiais e peças de reserva; aprecia propostas, participa com técnicos mais qualificados no estudo da aquisição de sobressalentes; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizada; estuda, aplica e faz aplicar normas e regulamentos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico hidrometrista (nível 4). — É o profissional que reconhece e selecciona locais para montagem de estações hidrométricas e pluviométricas; executa a construção de estações para medição de caudais, de açudes descarregadores de medida e de estruturas para montagem de equipamento de hidrometria; orienta e participa na montagem, afinação e controlo de limnigrafos, udógrafos, tinas evaporimétricas e escalas; efectua medições de caudais; interpreta cartas topográficas e outros desenhos e elabora esquemas cotados e de montagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico de instalações eléctricas (nível 4). — É o profissional que eventualmente executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; analisa e efectua o estudo técnico e o orçamento de projectos de instalações eléctricas, de redes aéreas e subterrâneas e iluminação pública, novas ou a alterar, bem como de baixadas e ramais; coordena e controla a colocação de equipamentos e aparelhagem de medida e controlo; inspeciona e efectua verificações, revisões e aferições de equipamento e aparelhagem; desencana, coordena e controla a execução de ordens de trabalho; coordena e controla a execução da conservação e reparação de avarias; introduz no sistema a informação relativa a execução dos trabalhos realizados e extrai relatórios e estatísticas; controla e efectua vistorias a instalações e obras e certifica-se se estão de acordo com os regulamentos, normas e projectos; detecta transgressões e fraudes; controla fornecimentos provisórios e de iluminação pública; faz

a marcação de redes no terreno; realiza acordos com proprietários de terrenos afectados pelas instalações; fiscaliza e controla os trabalhos realizados por administração directa ou empreitada; requisita e controla a aplicação de materiais; faz medições, confere e verifica facturas de obras; faz a recepção das obras e introduz no sistema a informação relativa às entradas em serviço; propõe a resolução e resolve problemas técnicos; estuda e propõe cortes a programar; no âmbito das suas competências presta assistência técnica a clientes, instaladores e construtores; faz a verificação de potências instaladas; analisa e estima danos causados a terceiros ou por terceiros; propõe soluções e coordena a resolução de reclamações e de anomalias de fornecimentos; controla a actualização e manutenção de ficheiros; actualiza bases de dados, esquemas e documentação técnica; faz informações, mapas, relatórios e outra documentação exigidos no cumprimento das suas tarefas; controla e coordena o trabalho de outros profissionais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da manutenção e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) e de alimentação e instrumentação, nomeadamente; procede ao estudo teórico e prático do funcionamento de aparelhagem e equipamentos de elevado grau de complexidade e precisão nos vários domínios tecnológicos; propõe, executa ou participa na alteração de esquemas, aparelhagem e equipamentos e procede à definição das técnicas mais adequadas aos ensaios e detecção de avarias; procede à inventariação e actualização de operações de conservação o controlo de execução; colabora na elaboração e elabora a preparação de trabalhos de conservação; estuda e interpreta normas e instruções técnicas e procede à sua aplicação em medições e ensaios; procede ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço e fora de serviço; procede ao estudo e manutenção de sistemas nos vários domínios; estuda, executa e orienta ou participa nas modificações de circuitos nos vários domínios e em ensaios de rendimento ou de AT; orienta e eventualmente executa mecânica de precisão; calcula e traça gráficos e curvas de erro; colabora na organização de documentação técnica, controla e participa na elaboração de processos técnicos de equipamentos, na actualização do cadastro de equipamentos e na definição de reservas de componentes e acessórios; propõe alterações em desenhos e esquemas de aparelhagem e circuitos e elabora e modifica esquemas, gráficos e fichas; define os aparelhos e as técnicas de medida mais adequados aos ensaios e detecção de avarias; fornece elementos para diversas fases de projectos; elabora relatórios de ensaios e de diagnóstico de equipamentos e outros; procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório de engenharia civil (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; concebe, orienta e realiza diversos trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráulicas, utilizando técnicas de desenho, mecânica

e topografia; realiza e prepara os materiais e soluções químicas necessários para a normalização dos ensaios; orienta e executa desenho técnico inerente à actividade laboratorial; lê e interpreta instruções, resultados e documentação técnica; elabora relatórios; participa na orientação e execução de ensaios de selecção de materiais; elabora orçamentos e controla custos de mão-de-obra de materiais; efectua consulta para fornecimento de materiais e equipamento; promove e colabora na formação de profissionais de laboratório de engenharia civil; executa outras tarefas do nível de exigência e responsabilidade inerentes e complementares da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório químico (nível 4). — É o profissional que eventualmente executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e efectua ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; implementa novos métodos e técnicas de análise; colabora em ensaios e na exploração de equipamentos, no estudo e interpretação de documentação técnica; acompanha e orienta o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações efectuando as intervenções necessárias; vigia e efectua a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, promove amostragens e executa as acções necessárias à sua concretização, utilizando equipamento automático e ou manual; colabora em trabalhos de organização e em acções de formação; promove a actualização dos *stocks* de materiais e reagentes; actualiza arquivos técnicos, elabora boletins de análise, relatórios de apreciação técnica e outras informações.

Técnico de máquinas especiais (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa, rectifica, repara e recupera peças mecânicas de precisão, com exigências rigorosas de acabamento e tolerâncias, utilizando torno mecânico, fresadora, engenho radial, máquinas de rectificar e instrumentos e ferramentas de mecânica de precisão; controla as medidas e graus de acabamentos de peças, calcula engrenagens, ângulos cónicos e planos; interpreta desenhos e *croquis* cotados; efectua as respectivas traçagens; elabora relatórios e *croquis* cotados dos trabalhos efectuados; executa e afia ferramentas de corte e rectificação das mós das máquinas de rectificar; verifica periodicamente o alinhamento das máquinas-ferramentas e efectua a sua correcção; executa outros trabalhos de mecânica geral; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mecânica (nível 4). — É o 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; colabora com técnicos dos construtores em trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos; efectua a detecção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; elabora relatórios de trabalhos e ensaios efectuados e com-

portamento dos equipamentos em serviço; executa traçagens no espaço e planificação; executa *croquis* cotados de órgãos de máquinas reflectindo deficiências, desgastes, deformações ou fracturas para o registo histórico dos equipamentos, para execução ou recuperação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico medidor orçamentista (nível 4). — É o profissional que efectua eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda projectos, memórias descritivas e cadernos de encargos com vista a determinar quantidades e custos dos materiais e mão-de-obra necessários à execução de uma obra ou partes de obra; calcula valores, organiza e elabora orçamentos ou autos de medição; procede, em conjunto com representantes dos empreiteiros, à verificação e discussão dos critérios de medição e dos resultados obtidos; colabora na verificação das condições contratuais e de facturação no âmbito de custos e programas; informa sobre períodos de aplicação dos índices de revisão de preços, consultando publicações oficiais e outras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de métodos e processos (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coopera em acções de organização conducentes à uniformização de métodos e processos de trabalho ou de meios administrativos, sistematização de impressos e documentos, levantando, analisando e definindo os respectivos circuitos, estudando a organização de sequência de trabalho ou procedendo ao estudo e concepção estrutural e gráfica; coopera em operações de análise/diagnóstico, na implementação de métodos e processos de trabalho, na verificação de desvios e determinação das suas causas em acções de organização implementadas; coopera na elaboração do manual de métodos, processos e sistemas e na manutenção dos sistemas de codificação da empresa; participa no estudo e escolha de equipamentos e materiais de escritório, na ocupação de espaço de trabalho e na definição de postos de trabalho; recolhe e prepara elementos necessários para a elaboração de manuais; desenha modelos de impressos, mapas, gráficos de organização e sequências de operações e especificações de trabalhos; mede e determina tempos de trabalhos nas diversas fases do processo de fabrico; colabora em trabalhos de implementação de métodos e processos de trabalho; organiza o mantém actualizados ficheiros; classifica, regista e actualiza impressos e documentação respeitantes à organização; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados; utiliza equipamentos e meios informáticos.

Técnico montador de AT (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e executa trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos de AT e BT; orienta e efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção; utiliza a aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de normalização (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior

e da mesma linha de carreira; procede à colheita de elementos e presta colaboração no estudo dos materiais e impressos e na preparação da correspondente documentação de normalização; colabora com os técnicos envolvidos em acções de implementação e funcionamento de um sistema de nomenclatura e codificação de materiais, de acordo com as normas aprovadas; efectua ou colabora na análise da evolução de consumos para detecção da existência de materiais excedentes e não utilizáveis; colabora na racionalização e actualização de preços de empreitadas e efectua cálculos; colabora no estudo e elaboração de pareceres sobre fórmulas de revisão de preços; executa trabalhos de desenho e reprodução de elementos necessários à representação na documentação e catálogos de materiais; analisa, identifica e elabora *croquis* de peças e materiais em ligação com os trabalhos de normalização, a partir dos elementos e dados fornecidos; efectua ou colabora na organização a manutenção de arquivos de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planeamento (nível 4). — É o profissional que, participando na elaboração dos projectos de programas de realizações anuais e plurianuais, prepara e compila elementos para a constituição de um cadastro de rede eléctrica; recolhe e prepara elementos estatísticos relativos a consumos globais ou classificados, por tipo ou localização, e calcula a sua evolução temporal; efectua trabalhos sistemáticos sobre análise de cargas, tratamento de diagramas de carga e de balanços de energia; participa em trabalhos com vista ao estudo e estabelecimento de fórmulas e índices para determinação de custos prováveis das realizações; prepara elementos para o tratamento computacional de estudos de redes e executa trabalhos em terminal; analisa e corrige dados dinâmicos resultantes da exploração da rede e, após pré-tratamento, adapta-os para introdução no ficheiro e para cálculo automático; colabora na elaboração de relatórios de âmbitos diversificados; redige notas e informações, coopera no estudo dos parâmetros técnico-económicos para planeamento e na elaboração das regras da sua utilização; coopera na elaboração dos projectos de planos e orçamentos anual e plurianual; coopera nos estudos de desenvolvimento da rede eléctrica de distribuição, de acordo com condições técnico-económicas definidas; coopera em trabalhos de análise de cargas e consumos e na implementação de processos automáticos de tratamento de dados; prepara o trabalho de acumulação em ficheiro informático de um cadastro da rede eléctrica, velando pela manutenção e aperfeiçoamento do sistema de codificação; elabora programas destinados ao tratamento em microcomputador respeitantes à rede eléctrica, nomeadamente ao seu cadastro; actualiza programas de aplicação periódica; efectua cálculos, medições e estimativas de custo; analisa os resultados obtidos por cálculo automático, elaborando gráficos, tabelas com correlações, evolução temporal e distribuição espacial; coopera na elaboração de simulações de rede eléctrica; recolhe, trata e procede ao estudo e sistematização de dados para apoio a propostas de planeamento; coopera nos estudos de previsão de consumos e pontes a curto, médio e longo prazos; utiliza e interpreta esquemas diagramáticos, elementos topográficos e de desenho de redes e seu equipamento; procede à análise dos desvios em acções de planeamento implementadas; trata elementos para simulação de

exploração dos sistemas de produção e transporte; efectua estudos e cálculos de afluências, energia armazenada, produção, consumos, caudais, alturas hidrométricas e de precipitação, taxas e tendências de evolução de consumos e produção; elabora relatórios ou colabora na sua realização; organiza processos com estudos de planeamento e de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planificação e preparação (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira e que tendo por fim melhorar os resultados, a partir de instruções técnicas e outros dados, procede ao estudo da distribuição de trabalhos, respectivos tempos e prazos de execução e meios utilizados ou a utilizar; estuda e estabelece a sequência e os processos de execução a empregar na conservação e reparação de máquinas, equipamentos e trabalhos e na fabricação de estruturas e peças; estuda o melhor aproveitamento dos recursos disponíveis; inventaria, actualiza, prepara e programa acções de conservação e sua periodicidade, dá apoio no controlo da sua execução e estima os respectivos custos; prepara e actualiza quadros de carga, períodos e programas de trabalho; orienta a distribuição de trabalhos; executa programas de obras a partir de estudos efectuados; apura desvios; presta apoio técnico à execução dos trabalhos; prepara elementos para elaboração de normas de funcionamento dos equipamentos e de acções de conservação; efectua o controlo de materiais e acessórios; participa no estabelecimento de níveis de stocks de sobressalentes e no controlo da sua existência; elabora relatórios, informações e toda a documentação inerente ao trabalho desenvolvido; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico principal de exploração (nível 3). — É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior na área da exploração coordena, orienta e controla a actividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, actuam em instalações dos centros de produção, das redes de transporte e de

distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico principal de manutenção (nível 3). — É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior na área da manutenção coordena, orienta e controla a actividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, actuam em instalações dos centros de produção, das redes de transporte e de distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de produção térmica (nível 4). — É o profissional que ao nível de conhecimentos exigidos efectua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; vigia os equipamentos dos geradores de vapor e grupos turbo-alternadores e seus auxiliares, efectuando leituras, registando e analisando valores; efectua a gasagem e desgagem dos alternadores; colabora nas operações necessárias à conversão de grupos turbo-alternadores de geradores em compensadores síncronos e vice-versa; efectua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e eléctricos dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; efectua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; quando em horário normal de trabalho colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela acção; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; participa nas acções de formação de futuros operadores de produção térmica; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização, colaborando em acções de desempanagem, sob coordenação superior; colabora em acções de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; sob orientação superior, pro-

cede à emissão de requisições de obra; elabora, quando solicitado, documento com as medidas de consignaçõo adequadas à execuçõo de pequenos trabalhos pelas equipas de intervençõo rápida; colabora, quando solicitado, com a área de formaçõo e de segurança e higiene do trabalho, quer participando em acções de formaçõo onde os seus conhecimentos sejam necessários, quer participando na identificaçõo e correcçõo de situações anómalas no âmbito da segurança e higiene no trabalho; colabora em trabalhos de organizaçõo do departamento de conduçõo e ensaios, bem como na detecçõo e caracterizaçõo de anomalias em ligaçõo com as áreas de ensaios e análise e programaçõo; dá colaboraçõo funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de protecções (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funçõo anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da conservaçõo e reparaçõo e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de protecçõo e automatismos, medida, regulaçõo, controlo, sinalizaçõo e registo, nomeadamente realiza e orienta ensaios e ajustes dos equipamentos de protecçõo e automatismos de cabos, linhas, transformadores e condensadores; efectua e orienta a pesquisa de avarias; fornece elementos para as diversas fases de projectos; procede a fiscalizações no âmbito da sua funçõo; procede a vistorias dos sistemas de protecçõo de clientes; colabora em trabalhos de organizaçõo do departamento na actualizaçõo de arquivos técnicos e normalizaçõo dos sistemas de protecçõo; elabora e modifica esquemas, gráficos, fichas e relatórios; dá colaboraçõo funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de relações públicas (nível 4). — É o profissional que efectua as tarefas necessárias e estabelece contactos com entidades ou pessoas da empresa ou externas a ela, para definiçõo e fixaçõo de acções de acolhimento; realiza, controla e colabora nas acções de divulgaçõo e informaçõo entre a empresa e o público; colabora na análise da opiniõ pública sobre a imagem da empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboraçõo de medidas tendentes à manutençõo ou modificaçõo dessa imagem; procede à recolha, ordenaçõo, apresentaçõo, preparaçõo e distribuçõo de documentaçõo a entidades ou pessoas determinadas; acompanha, trata e apoia as visitas ou convidados da empresa; elabora quadros estatísticos sobre resultados de acções de sensibilizaçõo junto do público; colabora na reserva de tempo e espaçõs nos órgãos de comunicaçõo social; colabora e executa meios gráficos ou áudio-visuais representativos da imagem e actividades da empresa; colabora no fornecimento de material publicitário e efectua a sua recolha depois de utilizado; colabora na apreciaçõo dos resultados de campanhas publicitárias; dá colaboraçõo funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de segurança de estruturas (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funçõo anterior e da mesma linha de carreira; coordena a instalaçõo e a manutençõo de sistemas de observaçõo; comparando com resultados conhecidos, analisa e interpreta diagramas de evoluçõo de grandezas ou sequências de valores; efectua cálculos e faz a sua traduçõo gráfica com recurso a meios informáticos; dentro de condições

definidas, promove e realiza campanhas de observaçõo com a intensidade que as situações exijam; efectua inspecções visuais de rotina e de frequência periódicas; prepara as visitas programadas às instalações; elabora relatórios; dá colaboraçõo funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de soldadura (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funçõo anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de soldadura, incluindo tubagens de circuito de alta pressõo de água e vapor, em todas as posições e nas mais variadas situações de espaçõ, em atmosfera de gases inertes ou por electroarco, utilizando técnicas adequadas aos materiais e equipamentos a soldar e sua posiçõo, efectuando controlo de temperatura; efectua trabalhos sujeitos às normas internacionais de qualidade comportando eventual exame radiográfico; efectua enchimentos para recuperaçõo de peças nos mais diversos metais e ligas utilizando técnicas de aparelhagens de fusõo e microfusõo; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem de tubagens, estruturas e equipamentos; lê e interpreta instruções de soldadura; efectua relatórios de trabalhos efectuados ou a efectuar; dá colaboraçõo funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de tesouraria (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funçõo anterior e da mesma linha de carreira; orienta e controla actividades de tesouraria; recebe e analisa documentaçõo relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcçõo dos valores inscritos, selagem e vistos; efectua recebimentos e pagamentos em dinheiro, em cheque, por vale de correio e por transferências bancárias; confere, regista e prepara letras para desconto e emite avisos de pagamento, cheques e outras ordens de pagamento; analisa e prepara o expediente e os elementos necessários aos pagamentos; garante a provisõo de numerário e assegura o cumprimento de prazos de pagamento; prepara documentaçõo de caixa e participa no fecho de contas; efectua o seguro de movimento de dinheiro e adquire moeda estrangeira; dá colaboraçõo funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico topógrafo (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funçõo anterior e da mesma linha de carreira; executa levantamentos clássicos, com apoio em rede topográfica estabelecida, para definiçõo de terrenos; efectua o reconhecimento, levantamento e desenho de perfis para implantaçõo de linhas de alta tensõo e de postos e estruturas nas subestações; efectua a observaçõo de redes de triangulaçõo; verifica ou implanta elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definidos; executa medições de obra e efectua os respectivos cálculos; calcula cadernetas e outros elementos topográficos, referentes aos levantamentos efectuados; efectua a escolha e materializaçõo de pontos vértices de poligonais, determinando as respectivas cotas e calculando as suas coordenadas; verifica ou implanta elementos de obra; efectua nivelamentos de precisõo; executa ou orienta a execuçõo de plantas cadastrais e mapas auxiliares, recolhendo elementos de confrontações de propriedades, tipos de cultura e outros; implanta no terreno linhas básicas de apoio a projectos de engenharia e arquitectura; efectua observações de comportamento ou evoluçõo de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dá colaboraçõo funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de telecomunicações (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da manutenção e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de telecomunicações, nomeadamente procede ao estudo teórico e prático da instalação dos equipamentos; orienta ou efectua a montagem, conservação, reparação, afinação e ajustamentos de componentes e equipamentos eléctricos e electrónicos ou sistemas de alimentação; estuda e propõe modificações nos equipamentos; orienta ou efectua pesquisas e reparações de avarias; procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função; elabora e modifica esquemas, gráficos, fichas e relatórios; fornece elementos para diversas fases de projectos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de TET/MT (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena, com orientações superiores, acções de programação TET, preparando e actualizando quadros de programação; recolhe elementos para a preparação dos TET; prepara e planifica a execução do trabalho, mediante cálculos através dos elementos recolhidos, com observância das fichas técnicas e modos operatórios; orienta e coordena a equipa durante a execução do trabalho, zelando pelo cumprimento das normas e regras estabelecidas; elabora relatórios e mapas dos trabalhos efectuados com apreciações técnicas; lê e interpreta desenhos e esquemas e executa *croquis*; efectua contactos com os centros de distribuição para a execução dos trabalhos e obtenção e concretização de AIT e REE; efectua contactos com proprietários de terrenos para a realização dos trabalhos; procede ao controlo da utilização e conservação dos materiais e ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas em tensão; colabora em acções de formação de electricistas nas técnicas de TET; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Topógrafo (nível 5). — É o profissional que executa levantamentos clássicos para definição do terreno, com vista à medição de obra; executa plantas e perfis simples de linhas e redes eléctricas; verifica ou implanta elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executa medições de obras, efectuando os respectivos cálculos; efectua os cálculos das cadernetas taquiométricas e de nivelamento; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico (nível 5). — É o profissional que, para além de exercer funções de serralheiro mecânico, executa, repara, recupera e rectifica peças, com exigência de acabamento e tolerância apertadas, em torno mecânico e outras máquinas-ferramentas; utiliza ferramentas de medida de grande precisão; verifica o alinhamento e faz correcção do torno; lê e interpreta dese-

nhos e *croquis* e efectua traçagens; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; prepara as ferramentas de corte, consoante os materiais e peças a trabalhar, dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Bacharel I (nível 1). — É o 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 prazos, se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnico ou administrativo; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Bacharel II (nível 1). — É o profissional que ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e longo prazos, ocupando-se, com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnico ou administrativo; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Especialista/generalista (nível 1). — É o profissional que, ao nível da formação escolar exigida, isoladamente ou em grupo, com adequada autonomia e na base de indicações de objectivos finais, se ocupa fundamentalmente de coordenação ou execução de trabalhos com elaboração de pareceres requerendo elevado grau de qualificação técnica em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos directos na definição da política da empresa ou no desenvolvimento de ciência ou tecnologia; execução de trabalhos de pesquisa ou de investigação aplicada de acordo com projectos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa; execução de missões de carácter especial reportando directamente ao conselho de administração.

Licenciado I (nível 1). — É o 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 prazos, se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta ou definição da terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Licenciado II (nível 1). — É o profissional que ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e a longo prazos, ocupando-se com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração de plano de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta ou definição da terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

APENSO B

(artigo 7.º do anexo I)

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

- 1) Caixeiro de armazém;
- 2) Canalizador/picheleiro;
- 3) Carpinteiro;
- 4) Conductor-manobrador equip. elevação transp. escavação;
- 5) Cozinheiro;
- 6) Demarcador de faixas;
- 7) Electricista;
- 8) Electromecânico;
- 9) Escriturário;
- 10) Fiscal de instalações de linhas/cabos;
- 11) Leitor;
- 12) Metalizador;
- 13) Metalúrgico;
- 14) Montador de isolamentos térmicos;
- 15) Montador de linhas;
- 16) Motorista;
- 17) Observador de estruturas;

- 18) Operador de combustível;
- 19) Operador de laboratório de betões;
- 20) Operador de máquinas-ferramentas;
- 21) Operador de reprografia;
- 22) Pedreiro;
- 23) Pintor;
- 24) Preparador de materiais;
- 25) Registador;
- 26) Serralheiro;
- 27) Serralheiro mecânico;
- 28) Telefonista.

6.2 — Produção:

- 29) Ajudante de operador de produção térmica;
- 30) Operador de análise e tratamento de águas;
- 31) Operador de máquinas de central.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

- 1) Caixa;
- 2) Escriturário comercial;
- 3) Escriturário de contabilidade, finanças e estatística;
- 4) Escriturário de gestão de materiais;
- 5) Escriturário de pessoal e expediente geral;
- 6) Recepcionista.

5.2 — Outros:

- 7) Analista químico;
- 8) Arquivista técnico;
- 9) Desenhador;
- 10) Electricista de contagem;
- 11) Electricista de exploração;
- 12) Electricista de laboratório;
- 13) Electricista montador/reparador de AT;
- 14) Electricista principal;
- 15) Electricista de protecções;
- 16) Electricista de telecomunicações;
- 17) Electricista de TET/MT;
- 18) Electromecânico principal;
- 19) Fiel de armazém;
- 20) Fiscal de construção civil;
- 21) Fiscal de montagem de equipamento;
- 22) Fiscal principal de instalações de linhas/cabos;
- 23) Montador principal de isolamentos térmicos;
- 24) Observador principal de estruturas;
- 25) Operador principal de laboratório de betões;
- 26) Preparador informático;
- 27) Preparador de normalização;
- 28) Programador de trabalhos;
- 29) Serralheiro mecânico principal;
- 30) Serralheiro principal;
- 31) Soldador;
- 32) Técnico auxiliar de prevenção e segurança;
- 33) Topógrafo;
- 34) Torneiro mecânico.

5.3 — Produção:

- 35) Conductor de instalações de extracção de cinzas;
- 36) Operador de despacho de consumidores;
- 37) Operador de produção térmica;
- 38) Operador de quadro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

- 1) Técnico comercial;
- 2) Técnico de contabilidade, finanças e estatística;

- 3) Técnico de contagem;
- 4) Técnico desenhador;
- 5) Técnico de enfermagem;
- 6) Técnico de exploração;
- 7) Técnico de exploração de redes;
- 8) Técnico de expropriações;
- 9) Técnico de fiscalização de construção civil;
- 10) Técnico de fiscalização de montagem de equip. eléctrico;
- 11) Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico;
- 12) Técnico de formação;
- 13) Técnico de gestão administrativa;
- 14) Técnico de gestão de materiais;
- 15) Técnico hidrometrista;
- 16) Técnico de informática;
- 17) Técnico de instalações eléctricas;
- 18) Técnico de laboratório;
- 19) Técnico de laboratório químico;
- 20) Técnico de máquinas especiais;
- 21) Técnico de mecânica;
- 22) Técnico medidor-orçamentista;
- 23) Técnico de métodos e processos;
- 24) Técnico montador de AT;
- 25) Técnico de normalização;
- 26) Técnico de planeamento;
- 27) Técnico de planificação e preparação;
- 28) Técnico de prevenção e segurança;
- 29) Técnico de protecções;
- 30) Técnico de relações públicas;
- 31) Técnico de segurança de estruturas;
- 32) Técnico de soldadura;
- 33) Técnico de telecomunicações;
- 34) Técnico de tesouraria;
- 35) Técnico de TET/MT;
- 36) Técnico topógrafo.

4.2 — Produção:

- 37) Técnico de centro de manobras;
- 38) Técnico de despacho;
- 39) Técnico electromecânico;
- 40) Técnico de produção térmica.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Produção:

- 1) Encarregado de condução centrais termoeléctricas;
- 2) Técnico principal de exploração.

3.2 — Administrativos, comércio e outros:

- 3) Técnico principal de gestão;
- 4) Técnico principal de manutenção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

- 1) Assistente técnico de enfermagem;
- 2) Assistente de gestão.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

- 1) Assistente de condução de centrais termoelectricas;
- 2) Assistente de estudos;
- 3) Assistente de projecto;
- 4) Assistente técnico.

1 — Quadros superiores:

- 1) Bacharel I;
- 2) Bacharel II;
- 3) Licenciado I;
- 4) Licenciado II;
- 5) Especialista/generalista.

APENSO C

(artigo 8.º do anexo I)

Linhas de carreira

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
016	Caixeiro de armazém	-	195
026	Canalizador/picheiro	-	-
036	Carpinteiro	-	-
046	Condutor de máquinas de equipamento de elevação, transporte e escavação	-	-
056	Cozinheiro	-	-
066	Demarcador de faixas	-	-
076	Electricista	-	115
			135
			145
			175
			185
			215
			275
			365
			385
086	Electromecânico	-	185
			215
096	Escriturário	-	035
			045
			055
106	Fiscal de instalações de linhas/cabos	-	225
116	Leitor	-	015
			025
126	Metalizador	-	-
136	Metalúrgico	-	305
146	Montador de isolamentos térmicos	-	235
156	Montador de linhas	-	145
			225
166	Motorista	-	-
176	Observador de estruturas	-	245
186	Operador de combustível	-	-
206	Operador de máquinas-ferramentas	-	-
216	Operador de reprografia	-	085
226	Pedreiro/preparador de laboratório eng. civil	-	205
			(⁴) 255
236	Pintor	-	205
246	Preparador de materiais	-	195
256	Registador	-	335
266	Serralheiro	-	305
			315
276	Serralheiro mecânico	-	215
			275
			295
			315
			345
286	Telefonista	-	-
296	Ajudante de operador de produção térmica	-	(¹) 375
306	Operador de análise e tratamento de águas	-	075
316	Operador de máquinas de central	-	185
015	Caixa	116	354
025	Escriturário comercial	116	014
035	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística	096	024
		-	134
045	Escriturário de gestão de materiais	096	144

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira		Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior			Inferior	Superior
055	Escriturário de pessoal e expediente geral	096	134	355	Condutor de instalações de extracção de cinzas	-	-
065	Recepcionista	-	304	365	Operador de despacho de consumidores	076	-
075	Analista químico	306	194	375	Operador de produção térmica	296	(?) 104
085	Arquivista técnico	216	-			-	114
095	Desenhador	-	044			-	124
		-	104			-	214
		-	114			-	244
		-	224			-	284
		-	234			-	394
		-	254			-	404
105	Electricista de contagem	-	034	385	Operador de quadro	076	-
115	Electricista de exploração	076	064				
		-	074				
		-	104	014	Técnico comercial	025	033
		-	174			-	022
		-	224	024	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	035	033
		-	244			-	022
		-	254	034	Técnico de contagem	105	-
		-	274	044	Técnico desenhador	095	052
		-	374	054	Técnico de enfermagem	-	012
125	Electricista de laboratório	-	384	064	Técnico de exploração	115	023
135	Electricista montador/reparador AT	076	064			125	062
		-	074			135	-
		-	104	074	Técnico de exploração de redes	115	-
		-	174			135	-
		-	184			145	-
		-	224	084	Técnico de expropriações	-	-
		-	244	094	Técnico de fiscalização de construção civil	205	033
		-	254	104	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento eléctrico	095	033
		-	274			115	-
		-	294			135	-
		-	394			145	-
145	Electricista principal	076	074			215	-
		156	104	114	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico	095	033
		-	174			215	-
		-	224	124	Técnico de formação	295	-
		-	244			-	033
		-	254	134	Técnico de gestão administrativa	055	033
		-	274			-	022
		-	374	144	Técnico de gestão de materiais	045	033
		-	384			-	022
155	Electricista de protecções	-	294	154	Técnico hidrometrista	245	-
165	Electricista de telecomunicações	-	334	164	Técnico de informática	265	033
175	Electricista TET/MT	076	354			-	042
185	Electromecânico principal	076	394	174	Técnico de instalações eléctricas	115	-
		086	-			135	-
195	Fiel de armazém	016	144			145	-
		246	-	184	Técnico de laboratório	125	043
205	Fiscal de construção civil	226	094			135	062
		236	224	194	Técnico de laboratório químico	075	023
215	Fiscal de montagem e equipamento	076	104			-	062
		276	114	204	Técnico de máquinas especiais	295	043
225	Fiscal principal de instalações de linhas/cabos	106	-			345	062
		156	-	214	Técnico de mecânica	295	043
235	Montador principal de isolamentos térmicos	146	-			-	062
245	Observador principal de estruturas	176	154	224	Técnico de medidor-orçamentista	095	-
		-	314			115	-
255	Operador de laboratório de engenharia civil	196	-			135	-
265	Preparador informático	-	164			145	-
275	Preparador de normalização	076	254	234	Técnico de métodos e processos	205	-
		276	-	244	Técnico montador AT	295	-
285	Programador de trabalhos	-	274			095	042
295	Serralheiro mecânico principal	276	114			115	043
		-	214			135	062
		-	224			145	-
		-	254	254	Técnico de normalização	095	-
		-	274			115	-
305	Serralheiro principal	266	-			135	-
315	Soldador	266	324			145	-
		276	-			275	-
325	Técnico auxiliar de prevenção e segurança	-	284			295	-
335	Topógrafo	256	364	264	Técnico de planeamento	-	033
345	Torneiro mecânico	276	204			-	062

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira			
		Inferior	Superior		
274	Técnico de planificação e preparação	115	043		
		135	062		
		145	-		
		285	-		
		295	-		
		325	-		
		284	Técnico de prevenção e segurança	135	043
		294	Técnico de protecções	155	-
		304	Técnico de relações públicas	065	033
				-	042
314	Técnico de segurança de estruturas	245	-		
324	Técnico de soldadura	315	-		
334	Técnico de telecomunicações	165	033		
		-	062		
344	Técnico de tesouraria	015	-		
354	Técnico TET/MT	175	-		
364	Técnico topógrafo	335	052		
374	Técnico de centro de manobras	115	-		
		145	-		
384	Técnico de despacho	115	023		
		145	-		
394	Técnico electromecânico	135	062		
		185	-		
404	Técnico de produção térmica	375	(³) 013		
414	Técnico de laboratório de engenharia civil	255	-		
013	Encarregado de condução de centrais termoeléctricas	404	032		
		-	062		
023	Técnico principal de exploração	064	062		
		194	-		
		384	-		
033	Técnico principal de gestão	014	022		
		024	-		
		094	-		
		104	-		
		114	-		
		124	-		
		134	-		
		144	-		
		164	-		
		264	-		
		304	-		
043	Técnico principal de manutenção	184	062		
		204	-		
		214	-		
		244	-		
		274	-		
		294	-		
		334	-		
012	Assistente técnico de enfermagem	054	-		
022	Assistente de gestão	014	-		
		024	-		
		124	-		
		134	-		
		033	-		
032	Assistente de condução de centrais termoeléctricas	013	-		
042	Assistente de estudos	164	-		
		234	-		
		304	-		
052	Assistente de projecto	044	-		
		364	-		
062	Assistente técnico	184	-		
		194	-		
		214	-		
		244	-		
		264	-		
		274	-		
		294	-		
		334	-		
		023	-		
		043	-		

(¹) Após aproveitamento em curso de formação do OPT.
(²) Desde que sejam verificadas as condições pedagógicas exigidas.
(³) Após aproveitamento em curso de ECCT.
(⁴) Se exercer tarefas de preparador de laboratório de engenharia civil.

Regras de equivalência

Disposições de aplicação

Nível 6

AE	ACT
6.5.00	6.1.00
6.5.01	6.1.00
6.4.00	6.1.00
6.4.01	6.1.01
6.3.00	6.2.00
6.3.01	6.2.01
6.2.00	6.3.00
6.2.01	6.3.01
6.1.00	6.4.00
6.1.01	6.4.01
6.1.02	6.4.02
6.0.00	6.5.00
6.0.01	6.5.01
6.0.02	6.5.02
6.F.00	6.6.00
6.F.01	6.6.01
6.F.02	6.6.02
6.F.03	6.7.00
6.G.00	6.7.00
6.G.01	6.7.01
6.G.02	6.7.02
6.G.03	6.8.00
6.H.00	6.8.00
6.H.01	6.8.01
6.H.02	6.8.02
6.H.03	6.8.03
6.I.00	6.9.00
6.I.01	6.9.01
6.I.02	6.9.02
6.I.03	6.9.03
6.I.04	6.10.00
6.I.05	6.10.00
6.I.≥ 06	6.10.00

Nível 5

AE	ACT
5.5.00	5.1.00
5.5.01	5.1.00
5.4.00	5.1.00
5.4.01	5.1.00
5.3.00	5.1.00
5.3.01	5.1.01
5.2.00	5.2.00
5.2.01	5.2.01
5.1.00	5.3.00
5.1.01	5.3.01
5.1.02	5.4.00
5.0.00	5.4.00
5.0.01	5.4.01
5.0.02	5.4.02
5.F.00	5.5.00
5.F.01	5.5.01
5.F.02	5.5.02
5.F.03	5.6.00
5.G.00	5.6.00
5.G.01	5.6.01
5.G.02	5.6.02
5.G.03	5.7.00
5.H.00	5.7.00
5.H.01	5.7.01
5.H.02	5.7.02
5.H.03	5.8.00
5.I.00	5.8.00
5.I.01	5.8.01
5.I.02	5.8.02
5.I.03	5.8.03
5.I.04	5.9.00
5.I.05	5.9.00
5.I.≥ 06	5.9.00

Nivel 4

AE	ACT
4.5.00	4.1.00
4.5.01	4.1.00
4.4.00	4.1.00
4.4.01	4.1.01
4.3.00	4.2.00
4.3.01	4.2.01
4.2.00	4.3.00
4.2.01	4.3.01
4.1.00	4.4.00
4.1.01	4.4.01
4.1.02	4.4.02
4.0.00	4.5.00
4.0.01	4.5.01
4.0.02	4.5.02
4.F.00	4.6.00
4.F.01	4.6.01
4.F.02	4.6.02
4.F.03	4.7.00
4.G.00	4.7.00
4.G.01	4.7.01
4.G.02	4.7.02
4.G.03	4.8.00
4.H.00	4.8.00
4.H.01	4.8.01
4.H.02	4.8.02
4.H.03	4.8.03
4.I.00	4.9.00
4.I.01	4.9.01
4.I.02	4.9.02
4.I.03	4.9.03
4.I.04	4.10.00
4.I.05	4.10.00
4.I.≥ 06	4.10.00

Nivel 3

AE	ACT
3.5.00	3.1.00
3.5.01	3.1.00
3.4.00	3.1.00
3.4.01	3.1.00
3.3.00	3.1.00
3.3.01	3.1.01
3.2.00	3.2.00
3.2.01	3.2.01
3.1.00	3.3.00
3.1.01	3.3.01
3.1.02	3.4.00
3.0.00	3.4.00
3.0.01	3.4.01
3.0.02	3.4.02
3.F.00	3.5.00
3.F.01	3.5.01
3.F.02	3.5.02
3.F.03	3.6.00
3.G.00	3.6.00
3.G.01	3.6.01
3.G.02	3.6.02
3.G.03	3.7.00
3.H.00	3.7.00
3.H.01	3.7.01
3.H.02	3.7.02
3.H.03	3.8.00
3.I.00	3.8.00
3.I.01	3.8.01
3.I.02	3.8.02
3.I.03	3.8.03
3.I.04	3.9.00
3.I.05	3.9.00
3.I.≥ 06	3.9.00

Nivel 2

AE	ACT
2.5.00	2.1.00
2.5.01	2.1.00
2.4.00	2.1.00
2.4.01	2.1.00
2.3.00	2.1.00
2.3.01	2.1.01
2.2.00	2.2.00
2.2.01	2.2.01
2.1.00	2.3.00
2.1.01	2.3.01
2.1.02	2.4.00
2.0.00	2.4.00
2.0.01	2.4.01
2.0.02	2.4.02
2.F.00	2.5.00
2.F.01	2.5.01
2.F.02	2.5.02
2.F.03	2.6.00
2.G.00	2.6.00
2.G.01	2.6.01
2.G.02	2.6.02
2.G.03	2.7.00
2.H.00	2.7.00
2.H.01	2.7.01
2.H.02	2.7.02
2.H.03	2.8.00
2.I.00	2.8.00
2.I.01	2.8.01
2.I.02	2.8.02
2.I.03	2.8.03
2.I.04	2.9.00
2.I.05	2.9.00
2.I.≥ 06	2.9.00

Bacharel I

AE	ACT
BI.A.00	BI.B.00
BI.A.01	BI.B.00
BI.B.00	BI.C.00
BI.B.01	BI.C.00
BI.C.00	BI.C.00
BI.C.01	BI.C.01
BI.C.02	BI.D.00
BI.D.00	BI.D.00
BI.D.01	BI.D.01
BI.D.02	BI.E.00
BI.E.00	BI.E.00
BI.E.01	BI.E.01
BI.E.02	BI.E.02
BI.F.00	BI.F.00
BI.F.01	BI.F.01
BI.F.02	BI.F.02
BI.F.03	BI.G.00
BI.G.00	BI.G.00
BI.G.01	BI.G.01
BI.G.02	BI.G.02
BI.G.03	BI.G.03
BI.G.04	BI.H.00
BI.G.05	BI.H.00
BI.G.≥ 06	BI.H.00

Bacharel II

AE	ACT
BII.G.00	BII.G.00
BII.G.01	BII.G.01
BII.G.02	BII.G.02
BII.G.≥ 03	BII.H.00
BII.H.00	BII.H.00
BII.H.01	BII.H.01
BII.H.02	BII.H.02
BII.H.03	BII.H.03
BII.H.≥ 04	BII.I.00

Licenciado I

AE	ACT
LI.C.00	LI.D.00
LI.C.01	LI.D.00
LI.D.00	LI.E.00
LI.D.01	LI.E.00
LI.E.00	LI.E.00
LI.E.01	LI.E.01
LI.E.02	LI.F.00
LI.F.00	LI.F.00
LI.F.01	LI.F.01
LI.F.02	LI.G.00
LI.G.00	LI.G.00
LI.G.01	LI.G.01
LI.G.02	LI.G.02
LI.H.00	LI.H.00
LI.H.01	LI.H.01
LI.H.02	LI.H.02
LI.H.03	LI.I.00
LI.I.00	LI.I.00
LI.I.01	LI.I.01
LI.I.02	LI.I.02
LI.I.03	LI.I.03
LI.I.04	LI.J.00
LI.I.05	LI.J.00
LI.I.≥ 06	LI.J.00

Licenciado II

AE	ACT
LII.I.00	LII.I.00
LII.I.01	LII.I.01
LII.I.02	LII.I.02
LII.I.≥ 03	LII.J.00
LII.J.00	LII.J.00
LII.J.01	LII.J.01
LII.J.02	LII.J.02
LII.J.03	LII.J.03
LII.J.≥ 04	LII.K.00

Chefias de secção

Chefia de secção I (SI)

AE	ACT
SI.F.00	SI.F.00
SI.F.01	SI.F.01
SI.F.02	SI.G.00
SI.F.03	SI.G.00
SI.G.00	SI.G.00
SI.G.01	SI.G.01
SI.G.02	SI.G.02

AE	ACT
SI.G.03	SI.H.00
SI.H.00	SI.H.00
SI.H.01	SI.H.01
SI.H.02	SI.H.02
SI.H.03	SI.I.00
SI.I.00	SI.I.00
SI.I.01	SI.I.01
SI.I.02	SI.I.02
SI.I.03	SI.I.03
SI.I.04	SI.J.00
SI.I.05	SI.J.00
SI.I.≥ 06	SI.J.00

Chefia de secção II (SII)

Igual à chefia de secção I (SI).

Chefia de secção III (SIII)

Igual à chefia de secção I (SI).

ANEXO II

Regulamento de movimentação interna e entre empresas

(cláusula 13.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção

1 — Por movimentação interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.

2 — A movimentação interna não está condicionada a período experimental.

3 — Por movimentação entre empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as empresas outorgantes do presente ACT.

Artigo 2.º

Tipos

1 — A movimentação interna pode ter lugar por transferência, por nomeação ou por concurso, nos termos da lei e deste ACT.

2 — A movimentação entre empresas pode ter lugar por cessão da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II

Movimentação interna

SECÇÃO I

Transferências

Artigo 3.º

Modalidades

1 — A movimentação por transferência pode ser:

- a) Por iniciativa da empresa;
- b) Por acordo entre a empresa e o trabalhador;

- c) Colectiva;
- d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante;
- e) Compulsiva.

2 — A movimentação por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4.º

Transferência por iniciativa da empresa

1 — A transferência por iniciativa da empresa resulta das necessidades de serviço e decorre de:

- a) Reestruturação e reorganização de serviços;
- b) Extinção de posto de trabalho;
- c) Inadequação ao posto de trabalho;
- d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação da medicina do trabalho.

2 — A transferência com fundamento na alínea c) do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

3 — Nas transferências por iniciativa da empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

4 — As transferências por iniciativa da empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 5 km do anterior local de trabalho.

5 — As transferências por iniciativa da empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

Artigo 5.º

Transferência por acordo

1 — A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da empresa e do trabalhador que reúne as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

2 — O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6.º

Transferência colectiva

1 — Transferência colectiva é a movimentação interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no sistema de exploração.

2 — Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

3 — Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a empresa não lhe puder assegurar funções

equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso do trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a 6 meses.

4 — Se o trabalhador optar por reconversão para função de nível de qualificação anterior, é-lhe mantido o nível e grau correspondentes à função de que era titular, garantindo-se-lhe a evolução automática nesse nível até ao grau 8.

Artigo 7.º

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

1 — A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

- a) Os trabalhadores-estudantes necessitem de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham;
- b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;
- c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

2 — Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

3 — A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8.º

Transferência compulsiva

1 — Transferência compulsiva é a movimentação interna resultante da aplicação da sanção disciplinar prevista no n.º 1 da alínea d) da cláusula 85.º deste ACT.

2 — A transferência compulsiva é feita para posto de trabalho adequado sem alteração do nível de qualificação ou da categoria do trabalhador.

Artigo 9.º

Compensação ou pagamento de despesas

1 — Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da empresa é efectuada para fora dos limites previstos no n.º 4 do artigo 4.º e não implique mudança de residência, a empresa garante uma com-

pensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

2 — Nas transferências colectivas ou por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência, a empresa garante:

- a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a três meses de retribuição;
- b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

SECÇÃO II

Nomeações

Artigo 10.º

Movimentação por nomeação

1 — A movimentação por nomeação pode dar-se no preenchimento de lugares:

- a) De chefia hierárquica superior;
- b) Do nível 1;
- c) Do nível 2 por trabalhadores dos níveis 3 e 4 e de chefia de secção III e IV com conhecimentos e experiência profissional adequados;
- d) Do nível 3 por trabalhadores do nível 4 e de chefias de secção II e III com conhecimentos e experiência profissional considerados adequados;
- e) De chefia de secção;
- f) De função de nível 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 5 e tenham formação escolar ou exame prévio de habilitação adequados;

Estejam no mínimo no grau 7 e tenham, para o efeito, parecer favorável da hierarquia;

- g) Dos secretariados dos órgãos estatutários;
- h) De secretário, quando as funções a desempenhar exijam especiais relações de confiança.

2 — A nomeação carece de acordo do trabalhador.

3 — A movimentação por nomeação pode ou não implicar promoção e é feita em comissão de serviço, no caso das alíneas a), g) e h) do n.º 1.

Artigo 11.º

Nomeações passíveis de oposição

1 — As nomeações feitas ao abrigo do disposto nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo anterior produzem efeitos na data para tanto fixada, desde que não suscitem oposição por parte dos trabalhadores que se julgarem indevidamente preteridos.

2 — A comunicação das nomeações referidas no número anterior tem divulgação adequada, nomeadamente no local do posto de trabalho a preencher e na sede da empresa.

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 a divulgação das nomeações e têm efeito suspensivo.

5 — A apreciação das oposições é da 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 respectiva fundamentação, ao sindicato do reclamante.

SECÇÃO III

Concursos

Artigo 12.º

Abertura de concurso

1 — A circular de abertura de concurso é divulgada em toda a empresa, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data limite para apresentação das candidaturas, e enunciará as condições de admissão, o tipo de provas a realizar pelos candidatos, os critérios de classificação e o número de vagas.

2 — Os concursos são documentais ou com prestação de provas.

3 — Nos concursos com prestação de provas, a data da sua realização será anunciada com a antecedência de 60 dias.

Artigo 13.º

Concursos exigindo acções de formação

1 — Quando tal seja entendido, a admissão a concurso pode ser precedida de frequência, com aproveitamento, de curso de formação adequado, ministrado a expensas da empresa.

2 — A aprovação nos cursos referidos no número anterior não confere direito à função a concurso, sendo apenas preenchidas as vagas indicadas na circular e os restantes candidatos apurados gozam de prioridade, em ordem da classificação obtida, em futuros concursos para preenchimento de vagas do mesmo tipo.

Artigo 14.º

Classificação e selecção dos candidatos

1 — A classificação dos candidatos resulta da apreciação das provas realizadas.

2 — Em caso de igualdade de classificação, são aplicados os seguintes factores de preferência:

- 1.º Desempenhar a função em concurso, preferindo de entre os candidatos os abrangidos pelo disposto no n.º 7 da cláusula 23.ª do presente ACT;
- 2.º Estar qualificado pelo menos no grau 3 no desempenho da função que, na linha de carreira, precede a função em concurso;

- 3.º Desempenhar função da mesma linha de carreira da função em concurso;
- 4.º Ter maior base de remuneração e, no caso da mesma base de remuneração, tê-la há mais tempo;
- 5.º Ter maior antiguidade na empresa;
- 6.º Ser mais idoso.

3 — A selecção final dos candidatos classificados de acordo com os n.ºs 1 e 2 depende, nos casos em que seja necessário, da análise, através de entrevista e avaliação das capacidades individuais, da adequação ao posto de trabalho a preencher.

4 — A exclusão do candidato em resultado da análise referida no n.º 3 será fundamentada.

Artigo 15.º

Homologação dos resultados

1 — A homologação dos resultados assim como a anulação dos concursos são da competência do director responsável pela área dos recursos humanos.

2 — Da homologação referida no número anterior cabe recurso, com efeito suspensivo, para o conselho de administração, o qual deve ser deduzido no prazo de 15 dias após a comunicação do resultado ao candidato.

3 — O conselho de administração deve decidir o recurso nos 45 dias subseqüentes à sua apresentação.

4 — Os concursos consideram-se anulados se não forem homologados no prazo de seis meses após a realização das provas e das acções de formação.

5 — Após a conclusão do concurso, o respectivo processo pode ser consultado pelos sindicatos representativos dos candidatos.

Artigo 16.º

Prazo de validade

1 — Os concursos são válidos pelo prazo de um ano a contar da data da comunicação dos seus resultados aos candidatos.

2 — Nos concursos abertos com obrigatoriedade de frequência de curso de formação adequado, esse prazo é de três anos.

Artigo 17.º

Desistência

O candidato seleccionado em concurso que, sem justificação, se recuse a tomar posse do posto de trabalho a que concorreu, não poderá candidatar-se a novo concurso, antes de decorrido o prazo de dois anos a contar da data da desistência.

Artigo 18.º

Direitos dos candidatos

1 — Os candidatos sujeitos a prestação de provas têm direito à consulta das provas por si realizadas e a uma cópia das mesmas, quando o solicitarem.

2 — Os candidatos seleccionados têm direito a:

- a) Ser designados no prazo de 30 dias após a comunicação dos resultados ou da ocorrência da vaga, consoante esta já exista ou se verifique posteriormente;
- b) Preencher o posto de trabalho, salvo em casos excepcionais devidamente comprovados, no prazo de 60 dias após a data da designação;
- c) 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

3 — O trabalhador é enquadrado na nova função a partir da data da designação

4 — Os candidatos que se desloquem para prestar provas têm direito a receber o valor das despesas de transporte e ajudas de custo, quando a elas houver lugar

SECÇÃO IV

Atribuição do grau de evolução e respectivo tempo de permanência

Artigo 19.º

Grau de evolução

1 — Aos trabalhadores que mudem de função através de concurso ou por nomeação efectuada ao abrigo das alíneas *c)*, *d)*, *e)*, *f)* e *g)* do n.º 1 do artigo 10.º, é atribuído o grau de evolução ou letra, a partir da data da sua designação ou nomeação de acordo com as seguintes condições:

- a) Se a mudança de função se efectuar por concurso ou nomeação na mesma linha de carreira, o correspondente:

À subida de uma base de remuneração ou letra, se tiver, no mínimo, um ano de permanência na que lhe estava atribuída à data da homologação do concurso ou da nomeação;

À base de remuneração ou letra que possuía, se tal não se verificar;

- b) Se a mudança de função se efectuar por concurso e implicar alteração de linha de carreira, o correspondente:

À base de remuneração que possuía;

À subida de uma base de remuneração se o tempo de permanência no grau anterior o permitir;

- c) O menor grau de evolução do nível em que passa a ficar enquadrado, se não for possível a aplicação das alíneas *a)* e *b)*.

2 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para níveis de qualificação imediatamente superior é atribuído o grau de evolução correspondente à base de remuneração seguinte, nos seguintes casos:

- a) Se estiverem no desempenho de função na mesma linha de carreira e tiverem permanência de, pelo menos, um ano em grau superior ao grau 8;

- b) Se estiverem no desempenho de função da mesma linha de carreira e tiverem permanência de, pelo menos, metade do tempo fixado para evolução automática em grau igual ou inferior ao grau 8;
- c) Se a mudança se efectuar para linha de carreira diferente e o tempo de permanência no grau anterior o permitir.

3 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para nível de qualificação imediatamente superior, a que não sejam aplicáveis as regras do número anterior, é atribuído o grau correspondente à base de remuneração possuída, mantendo o tempo de permanência no grau.

4 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para igual nível de qualificação é mantida a base de remuneração possuída e o tempo de permanência no grau.

5 — Se não for possível a aplicação dos n.ºs 1, 2 e 3, é atribuído o menor grau de evolução do nível em que o trabalhador passa a ficar enquadrado.

6 — Para funções de chefia de secção, o grau de evolução atribuído é, no mínimo, o correspondente a uma base acima da maior base de remuneração dos chefiados.

Artigo 20.º

Tempo de permanência no grau de evolução

O tempo de permanência no novo grau de evolução ou letra é contado da seguinte forma:

- a) A partir da data a que se reporta a base de remuneração ou letra que o trabalhador possuía, desde que a movimentação se faça sem mudança de base de remuneração ou letra;
- b) A partir da data da designação, se da movimentação resultar subida de base de remuneração ou letra;
- c) A partir da data da designação ou nomeação, nos demais casos.

CAPÍTULO III

Movimentação entre empresas

Artigo 21.º

Noção e forma

1 — A movimentação entre empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das empresas cedente e cessionária.

2 — A movimentação entre empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a empresa cedente, a empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 22.º

Cessão da posição contratual laboral

A movimentação por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal perma-

nente das empresas é titulada pelos documentos de acordo, modelos n.ºs 1 a 3, que fazem parte integrante deste anexo.

Artigo 23.º

Cedência temporária da posição contratual laboral

1 — A movimentação por cedência temporária pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de acordo, modelos n.ºs 4 e 5, que fazem parte integrante deste anexo.

2 — A cedência temporária de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

- a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo sazonal de actividade;
- c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento.

3 — À cedência temporária de duração incerta é atribuída uma compensação de 5% da remuneração normal.

Modelo n.º 1

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa de serviços cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ... titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa de serviços cessionária), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa nuclear), com sede na ... registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../... natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte, adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.ª

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

2.ª

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

3.ª

1 — A ... (empresa nuclear) assume a responsabilidade e o dever de integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a ... (empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou sus-

pensão de actividade, por despedimento colectivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2 — O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da ... (empresa nuclear), ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.^a

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

5.^a

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

6.^a

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

7.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa de serviços cedente).

Pela ... (empresa de serviços cessionária).

Pela ... (empresa nuclear).

O trabalhador ...

Modelo n.º 2

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ... adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posi-

ção contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

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

4.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º, do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa cedente).

Pela ... (empresa cessionária).

O trabalhador ...

Modelo n.º 3

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa nuclear cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa de serviços cessionária), com sede na ... registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

1 — A ... (empresa nuclear cedente) assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a ... (empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao

trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de actividade, por despedimento colectivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2 — O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da ... (empresa nuclear cedente) ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.^a

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

5.^a

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

6.^a

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

7.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa nuclear cedente).

Pela ... (empresa de serviços cessionária).

O trabalhador...

Modelo n.º 4

Acordo de cedência temporária da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ... (morada da empresa), adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ... (morada da empresa), adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na ... (empresa cedente), nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cedência temporária da posição contratual laboral nos seguintes termos:

1 — A ... (empresa cedente) cede à ... (empresa cessionária) o(a) trabalhador(a) supra-identificado(a)

para, sob a autoridade e direcção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria.

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

3 — A presente cedência tem a duração de ... anos, com início nesta data, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da ... (empresa cessionária) ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte com a antecedência de três meses.

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

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

6 — O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supracitados.

7 — O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 23.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa cedente).

Pela ... (empresa cessionária).

O trabalhador...

Modelo n.º 5

Acordo de cedência temporária da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ... (morada da empresa) adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ... (morada da empresa) adiante designada por ..., e (F) ... com a função ou categoria de ... na ... (empresa cedente), nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ... de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cedência temporária da posição contratual laboral nos seguintes termos:

1 — A ... (empresa cedente) cede à ... (empresa cessionária) o(a) trabalhador(a) supra-identificado(a) para, sob a autoridade e direcção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ...

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

3 — A presente cedência tem início nesta data e é efectuada com o fundamento em ..., nos termos e ao

abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 23.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º . . . , de . . . / . . . / . . .

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

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

6 — O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supracitados.

. . . , . . . de . . . de . . .

Pela . . . (empresa cedente).

Pela . . . (empresa cessionária).

O trabalhador . . .

ANEXO III

Regimes e situações especiais de trabalho

CAPÍTULO I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Noção

1 — As empresas organizam turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 e as 20 horas, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

2 — Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respectivo horário.

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

4 — Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de folga e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2.º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

b) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

c) Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

d) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

Artigo 3.º

Regime

1 — As empresas definem, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respectivas funções desempenhados em regime de turnos.

2 — As empresas organizam os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

3 — A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

4 — Sem incidência pecuniária para as empresas, são permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respectiva, previamente ou logo que possível;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respectiva, com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) São organizados, no mínimo, na base de cinco trabalhadores por posto de trabalho;

b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de quatro em quatro semanas, excepto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de seis semanas;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

6 — As alíneas *b)* e *d)* do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontinua com folgas rotativas.

7 — Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

8 — Quando as circunstâncias o aconselhem, as empresas podem recorrer a trabalhadores em regime normal de trabalho que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste anexo.

9 — Nos casos em que tal se justifique, designadamente em instalações situadas em locais afastados de aglomerados urbanos e não cobertos adequadamente pela rede de transportes públicos, as empresas asseguram o transporte dos trabalhadores em regime de turnos, dos locais e às horas previamente estabelecidas, para os locais de trabalho e vice-versa.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1 — Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 30 dias antes de sua entrada em vigor, cumpridas as formalidades legais.

2 — No prazo referido no número anterior, as empresas remetem os horários de turnos aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3 — Durante este prazo, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte das empresas antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5.º

Período normal de trabalho

1 — A duração do trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

2 — Para elaboração dos horários, o cômputo referido no número anterior é acrescido do tempo correspondente aos dias de trabalho em dia feriado que, por escala, competirem a cada trabalhador.

3 — Os horários do regime de turnos de laboração contínua com cinco trabalhadores por posto de trabalho são elaborados com 219 dias em turno, em conformidade com os compromissos constantes de protocolo subscrito pelas partes.

4 — O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho, é pago como trabalho suplementar em dia feriado e confere direito a um dia de descanso.

5 — Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar o dia de descanso referido no número anterior num dos 14 dias subsequentes ou, em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulado com as férias até ao máximo de 5 dias.

6 — Sem prejuízo do direito de opção, os dias de descanso a que se referem os n.ºs 4 e 5 são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa.

7 — No caso da opção prevista na segunda parte do n.º 5 do presente artigo, os dias de descanso são obrigatoriamente gozados durante o ano a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano subsequente.

8 — O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder oito horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a trinta minutos, sem abandono das instalações da empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

9 — Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

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

Artigo 6.º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1 — Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido doze horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

2 — Quando o período de descanso de doze horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em regime de turnos é remunerado como trabalho suplementar.

3 — Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

- a) O prolongamento pode ter duração superior a quatro horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;
- b) A antecipação não pode ter duração superior a quatro horas e não confere direito ao descanso mínimo de doze horas.

4 — No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período

correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 7.º

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

1 — A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2 — Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de trinta e duas horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3 — Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de trinta e duas horas referidos nos números anteriores, e do disposto no n.º 5, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4 — A nenhum trabalhador pode ser exigido que, em cada ano civil, tenha que trabalhar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos mais de 30 dias seguidos ou 45 interpolados.

5 — Quando por necessidade de serviço forem ultrapassados os limites fixados no número anterior, a prestação de serviço, na nova faixa de ocupação, nos dias de descanso inicial do trabalhador, é paga como trabalho suplementar em dia de descanso e as folgas não gozadas na faixa inicial são compensadas pelas previstas na nova faixa.

6 — Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

7 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

8 — Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 8.º

Compensação

1 — A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Em caso de baixa por doença;

c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua actividade se encontra temporariamente fora de serviço.

3 — No regime de turnos de laboração contínua com cinco trabalhadores por posto de trabalho, sendo previsível a necessidade de prestação obrigatória de trabalho em tempo superior ao cômputo constante no n.º 1 do artigo 5.º, em média correspondente a três dias, a sua prestação efectiva confere direito, para além da remuneração suplementar e do respectivo descanso, ao pagamento de mais três dias de remuneração normal diária e a uma dispensa especial de meio dia por cada um dos três dias, a gozar em cada ano por acordo com a empresa.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja imposta pelas empresas e os trabalhadores tenham estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pela medicina do trabalho, inaptos para o regime de turnos;
- e) Passem à situação de preparação para a reforma.

5 — A absorção do subsídio de turnos, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior às seguintes percentagens da diferença das remunerações-base que os trabalhadores auferiam e passam a auferir:

- 20% nos casos previstos nas alíneas a), d) e e), quando os trabalhadores tenham estado até 10 anos em regime de turnos;
- 15% nos casos previstos na alínea b) e d), quando os trabalhadores tenham estado mais de 10 anos em regime de turnos;
- 10% nos casos previstos na alínea c).

6 — Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua, quando cessar aquele regime, mantêm como remuneração:

- 12,5% do respectivo subsídio quando tenham estado 15 anos seguidos ou 20 interpolados naquele regime;
- 25% do respectivo subsídio quando tenham estado 20 anos seguidos ou 25 interpolados naquele regime;
- 50% do respectivo subsídio quando tenham estado 25 anos seguidos ou 30 interpolados naquele regime.

7 — Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para as empresas.

8 — Para efeitos do disposto no n.º 4, consideram-se os aumentos de remuneração-base resultantes da alteração global da tabela salarial e do preenchimento de posto de trabalho de nível de qualificação ou categoria superior.

9 — O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos deste ACT, com base na remuneração horária.

10 — Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas normais nocturnas efectuadas no ano anterior.

11 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de turnos e a quem por escala caiba trabalhar no domingo de Páscoa, apenas têm direito, para além da sua remuneração horária normal, a retribuição complementar de 100% ou 125% desta, consoante o trabalho seja diurno ou nocturno.

Artigo 9.º

Antiguidade

1 — O trabalho de turnos de laboração contínua é ainda compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de antecipação da idade de reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

2 — A bonificação de contagem de antiguidade pressupõe o mínimo de 5 anos consecutivos ou 10 anos interpolados nas condições definidas no número anterior.

3 — Para efeitos de reforma ou sua antecipação, a antiguidade considerada é bonificada nos termos do n.º 1, contando todo o tempo prestado pelos trabalhadores que se encontravam neste regime em 1 de Janeiro de 1988.

Artigo 10.º

Suspensão do regime de turnos

1 — Em caso de paragem temporária da instalação por período superior a oito dias, os trabalhadores em regime de turnos a ela afectos passam ao horário normal de trabalho, mantendo o subsídio que vinham auferindo.

2 — Na passagem de um a outro horário deve ser respeitado um período mínimo de descanso de trinta e duas horas.

Artigo 11.º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1 — As empresas podem, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem a regime normal de trabalho.

2 — A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 90 dias.

Artigo 12.º

Reconversão

1 — A solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, as empresas obrigam-se a atribuir-lhes, no prazo

máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados de trabalho em regime de turnos.

2 — Qualquer trabalhador que for considerado inapto para o regime de turnos, pela medicina do trabalho, por razões imputadas ao exercício deste regime, passará imediatamente ao regime normal de trabalho, sem prejuízo da evolução automática no nível de qualificação ou categoria que lhe está atribuído.

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

4 — As empresas indicarão a cada trabalhador a que se referem os n.ºs 1 e 2 os postos de trabalho disponíveis, podendo o trabalhador optar pelo que mais lhe convier.

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

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

7 — Se o parecer for desfavorável, o trabalhador pode recorrer, nos termos do n.º 3 deste artigo.

CAPÍTULO II

Folgas rotativas

Artigo 13.º

Noção

1 — As empresas organizam horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.

2 — Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

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

Artigo 14.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

- 1.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada quatro semanas;
- 2.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada três semanas;
- 3.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada duas semanas.

Artigo 15.º

Regime

1 — As empresas organizam o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

2 — A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

3 — As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de duas semanas.

4 — Sem incidência pecuniária para as empresas, são permitidas trocas de folgas por acordo entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam comunicadas aos superiores hierárquicos respectivos, previamente ou logo que possível.

5 — As empresas asseguram o transporte dos trabalhadores em regime de folgas rotativas, nos casos em que tal se justifique, designadamente em situações em que não se verifica a existência de transportes públicos, dos locais e às horas previamente estabelecidas, para os locais de trabalho e vice-versa.

Artigo 16.º

Compensação

1 — A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no anexo v, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Em caso de baixa por doença até 12 meses;
- c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

3 — Os trabalhadores que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido

por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no anexo v, desde que:

- a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;
- b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da empresa.

4 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de folgas rotativas e a quem por escala caiba trabalhar no domingo de Páscoa, apenas têm direito, para além da sua remuneração normal, a retribuição complementar de 100 % desta.

Artigo 17.º

Cessação do regime de folgas rotativas

1 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de folgas rotativas durante dois anos seguidos e pretendam passar a horário normal requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se as empresas a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de um ano a contar da data da recepção do pedido.

2 — Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutra local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III

Disponibilidade

Artigo 18.º

Noção e modalidades

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

2 — Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

3 — Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de uma hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

4 — A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

Artigo 19.º

Regime

1 — As empresas definirão, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2 — A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

3 — As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pelas empresas, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

4 — Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

5 — Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de vinte e quatro horas consecutivas sem disponibilidade.

6 — Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 20.º

Limites

1 — O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de duzentas horas, reportada a um período de três meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as duzentas horas e os dois meses subsequentes.

2 — O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 21.º

Descanso compensatório

1 — Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal ou feriado, durante pelo menos doze horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas no n.º 3 da cláusula 27.^a deste ACT.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 27.^a

Artigo 22.º

Transporte

1 — Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

2 — As empresas asseguram ou pagam o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 23.º

Compensação

1 — Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

2 — As intervenções efectivamente prestadas durante a período de disponibilidade, bem como os tempos de viagem, de ida e regresso, para acorrer às mesmas, são pagos como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 54.^a do ACT.

3 — O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Nos casos de baixa por doença inferior a 90 dias e acidente de trabalho inferior a 120 dias;
- c) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no n.º 2 do artigo 24.º

5 — Os trabalhadores que deixem de estar em disponibilidade continuam a receber o respectivo subsídio como remuneração remanescente, pelo valor médio resultante da rotação normal, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no anexo V, se tiverem permanecido na situação de disponibilidade mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados e desde que tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma.

Artigo 24.º

Cessação da situação de disponibilidade

1 — A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respectiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2 — A modificação ou supressão, por parte das empresas, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação cinco anos

seguidos ou oito interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de seis meses.

3 — Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de seis meses relativamente à data de início da respectiva cessação.

ANEXO IV

Regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho

(cláusula 90.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, regulamentação complementar e o presente regulamento;
- b) Proceder ao levantamento do perfil psicossomático de todas as funções e prioritariamente das que envolvam desgaste físico ou psíquico anormal, riscos especiais de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
- c) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;
- e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;
- g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão, subcomissão ou núcleos de segurança das empresas e facultar-lhes sempre que possível, e sem prejuízo do disposto na alínea seguinte, o acompanhamento da primeira diligência de averiguação;
- h) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei;
- i) Facultar aos representantes dos trabalhadores na comissão, subcomissões e núcleos de segurança todo o processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, e tomar em consideração os pareceres por eles emitidos;
- j) Efectuar seguro de acidentes de trabalho de todos os trabalhadores ao seu serviço, cobrindo também, nos casos especificados na lei, os aci-

mentos verificados na ida para o local de trabalho ou no regresso deste;

- l) Fornecer aos representantes dos trabalhadores na comissão de segurança uma cópia integral dos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito;
- m) Facultar aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho o acesso à documentação existente nas empresas sobre esta matéria.

Artigo 2.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — São obrigações dos trabalhadores:

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

2 — O trabalhador que violar as normas estabelecidas no presente regulamento incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3.º

Sugestões e reclamações

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

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST)

Artigo 4.º

Representantes dos trabalhadores

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

2 — Nas empresas com instalações ou seus agrupamentos geograficamente dispersos, os representantes dos trabalhadores para a SHST são eleitos por estabelecimento.

3 — Para efeitos do número anterior entende-se como estabelecimento a estrutura de apoio da empresa, o centro de distribuição, a central térmica, o centro de produção, o grupo de subestações, ou outras formas de instalação de acordo com a orgânica da empresa.

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

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

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

7 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST gozam, enquanto tal, das garantias dos delegados sindicais consignadas na lei e no ACT.

CAPÍTULO III

Comissões, subcomissões e núcleos de segurança

Artigo 5.º

Comissões de segurança

1 — De acordo com a lei é instituída ao nível da empresa uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Nas empresas com instalações ou seus agrupamentos geograficamente dispersos podem ser instituídas subcomissões de segurança e núcleos de segurança nos seguintes termos:

- a) Subcomissões de segurança ao nível dos estabelecimentos, conforme definidos no n.º 3 do artigo 4.º;
- b) Núcleos de segurança ao nível das instalações ou seus agrupamentos.

3 — Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas, a comissão, subcomissões e núcleos de segurança podem recomendar à empresa a colaboração de técnicos ou serviços, privados ou oficiais.

Artigo 6.º

Constituição

1 — A comissão de segurança da empresa é paritária e constituída por oito membros, quatro em represen-

tação da empresa e quatro representantes dos trabalhadores para a SHST.

2 — As subcomissões de segurança são paritárias e constituídas por seis membros, sendo três membros em representação da empresa e três representantes dos trabalhadores para a SHST.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST escolhem, de entre si, respeitando o princípio da proporcionalidade, os seus membros na comissão e nas subcomissões de segurança.

4 — A criação de núcleos de segurança é da competência das subcomissões de segurança.

5 — Os núcleos de segurança são paritários e constituídos por quatro membros, dois em representação da empresa e dois representantes dos trabalhadores.

6 — Os representantes dos trabalhadores nos núcleos de segurança são eleitos entre os trabalhadores das respectivas instalações ou seus agrupamentos, dispondo para o exercício dessas funções do crédito de horas previsto no n.º 4 do artigo 4.º

7 — Em assuntos específicos, a comissão, subcomissões e núcleos de segurança podem ser assessorados por outros trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Funcionamento

1 — A comissão de segurança da empresa reúne pelo menos duas vezes por ano.

2 — As subcomissões e núcleos de segurança reúnem pelo menos uma vez por trimestre.

3 — Das reuniões das comissões, subcomissões e núcleos de segurança será elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

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

Artigo 8.º

Atribuições

São atribuições da comissão, subcomissões e núcleos de segurança, designadamente:

- a) Elaborar as normas do seu funcionamento, de acordo com o estabelecido pela comissão de segurança da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;
- c) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;

- d) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança;
- e) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho;
- f) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e higiene no trabalho e dar-lhes seguimento;
- j) Analisar os processos referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;
- l) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;
- m) Acompanhar o levantamento das funções previsto na alínea b) do artigo 1.º;
- n) Propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

CAPÍTULO IV

Serviços de prevenção e segurança

Artigo 9.º

Atribuições

1 — Compete aos serviços de prevenção e segurança desenvolver, de acordo com a política da empresa, as acções necessárias à concretização da segurança e higiene no trabalho.

2 — Os serviços de prevenção e segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

- a) Promover e coordenar, no âmbito da higiene e segurança no trabalho, as acções julgadas necessárias para consecução dos objectivos globais da empresa, nomeadamente os relativos à segurança e higiene das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;
- b) Elaborar propostas do plano de actividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança e higiene no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da empresa;
- c) Informar, nas fases de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;
- e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;
- f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, segurança e higiene e na prevenção e combate de incêndios;

- g) Elaborar relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;
- h) Promover as acções necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidentes e à sua prevenção;
- i) Promover a análise e estudo dos acidentes de trabalho, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
- j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover acções de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;
- l) Realizar estudos no âmbito da higiene industrial e da ergonomia;
- m) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança e higiene no trabalho;
- n) Estudar as características do equipamento de protecção de uso individual e colectivo, tendo como objectivo estabelecer a sua uniformização na empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;
- o) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e higiene e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;
- p) Promover acções de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual;
- q) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas acções de socorrismo;
- r) Colaborar em acções de formação em segurança;
- s) Dar apoio técnico à comissão, subcomissões e núcleos de segurança.

CAPÍTULO V

Normas e equipamento de segurança

Artigo 10.º

Normas

1 — As empresas obrigam-se a elaborar e a submeter à apreciação da comissão 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 de vários tipos de trabalho.

2 — As empresas fornecem a cada trabalhador um exemplar das prescrições de segurança e das normas específicas do seu posto de trabalho.

Artigo 11.º

Equipamento

1 — Compete às empresas a aquisição e manutenção dos equipamentos de segurança, quer de uso individual, quer colectivo.

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

CAPÍTULO VI

Higiene industrial

Artigo 12.º

Princípio geral

1 — As empresas, através dos serviços de prevenção e segurança, isoladamente ou em conjunto com a medicina do trabalho, promovem visitas periódicas às instalações, para verificar as condições ambientais e de segurança nos locais de trabalho.

2 — Os relatórios destas visitas devem conter, para além dos elementos relativos à higiene industrial e condições de segurança e de prevenção nos locais de trabalho, elementos referentes à higiene dos refeitórios, bairros do pessoal e outras instalações colectivas e referir medidas destinadas a corrigir deficiências.

3 — As empresas diligenciam a concretização de medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas.

4 — As empresas dão a conhecer aos representantes dos trabalhadores para a SHST os relatórios elaborados e as medidas adoptadas para corrigir as deficiências encontradas.

Artigo 13.º

Instalações especiais

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

CAPÍTULO VII

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 14.º

Formação geral

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

Artigo 15.º

Formação especializada

1 — Compete às empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para a SHST o acesso aos documentos respectivos.

2 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST são consultados sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 16.º

Informação, consulta e sensibilização

1 — Sem prejuízo da formação adequada, as empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SHST, informação actualizada sobre:

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

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

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores para SHST, directamente ou através das comissões, subcomissões e núcleos de segurança, devem ser consultados sobre as medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

4 — As empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e higiene no trabalho.

ANEXO V

Retribuição do trabalho

(cláusula 53.ª do ACT)

Artigo 1.º

Bases de remuneração

1 — A tabela de remunerações base e correspondentes bases de remuneração (BR) e letras estabelece as equivalências entre o presente ACT e o AE/EDP.

2 — A tabela de remunerações base, para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

ACT	AE/EDP	Remuneração base
Níveis 6 a 2 e chefias de secção —bases de remuneração		
	01	49 700\$00
	02	58 200\$00
	03	64 900\$00
	04	71 000\$00
	05	79 800\$00
	06	83 600\$00
	07	87 200\$00
	08	91 200\$00
	09	94 900\$00
	10	100 700\$00
	11	106 400\$00
01	12	112 600\$00
02	13	118 800\$00
03	14	126 400\$00
04	15	134 300\$00
05	16	143 400\$00
06	17	151 400\$00
07	18	161 700\$00
08	19	171 500\$00
09	20	184 500\$00
10	21	198 400\$00
11	22	213 400\$00
12	23	229 200\$00
13	24	244 900\$00
14	25	260 100\$00
15	28	276 800\$00
16	27	292 300\$00
17	28	308 000\$00
18	29	323 800\$00
19	30	339 100\$00
20	31	355 300\$00
21	32	370 800\$00
22	33	386 500\$00
	34	402 000\$00
	35	417 700\$00
	36	434 000\$00
Nível 1 —Letras		
A	A	213 400\$00
B	B	232 200\$00
C	C	251 100\$00
D	D	269 900\$00
E	E	288 600\$00
F	F	307 900\$00
G	G	326 500\$00
H	H	348 100\$00
I	I	369 400\$00
J	J	391 000\$00
K	K	412 400\$00
L	L	433 900\$00
M	M	455 300\$00
N	N	480 300\$00
O	O	505 200\$00
P	P	530 100\$00
Q	Q	555 100\$00

Artigo 2.º

Remuneração por antiguidade

1 — A remuneração por antiguidade de cada trabalhador resulta da multiplicação da sua antiguidade pelo valor da anuidade.

2 — O valor da anuidade, para os trabalhadores a tempo inteiro, é de 1700\$.

3 — Para os trabalhadores que, após a entrada em vigor do presente ACT, iniciem a prestação de trabalho em regime de tempo parcial e venham a passar a tempo inteiro, a remuneração por antiguidade será a que

resulta da multiplicação do valor estabelecido no número anterior pela sua antiguidade, calculada estabelecendo a proporção entre o número de horas semanais de trabalho contratado e o período normal de trabalho a tempo inteiro.

Artigo 3.º

Prémio de assiduidade

1 — O prémio de assiduidade é calculado por aplicação da seguinte fórmula:

$$Pa = p \times 11 \times Rb$$

em que:

Pa — prémio de assiduidade;

p — percentagem a aplicar em função do número de faltas;

Rb — remuneração base mensal.

2 — Para este efeito, é tida em consideração a definição de faltas constante da cláusula 77.^a

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

- Férias;
- Acidente de trabalho ou doença profissional;
- Faltas por luto, originado por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos e pais, até três dias;
- Faltas justificadas, previstas nas alíneas *g*), *h*) e *j*) do n.º 2 da cláusula 77.^a;
- Licenças e dispensas especiais previstas nos n.ºs 1 a 3 da cláusula 31.^a;
- Faltas justificadas previstas na alínea *n*) do n.º 2 da cláusula 77.^a, nos limites acordados;
- Ausências ao abrigo da lei da greve;
- Dispensas especiais e licenças ao abrigo da cláusula 32.^a;
- Reuniões de trabalhadores na empresa, dentro dos limites estipulados na cláusula 97.^a;
- Outras ausências que, nos termos da lei geral ou deste ACT, sejam equiparadas a tempo de serviço efectivo ou não devam, para este efeito, significar absentismo.

4 — O cálculo do prémio de assiduidade é feito com base nos seguintes valores de *p* para as faltas dadas durante o mês a que o mesmo se reporta:

Ausências = 0 horas — $p = 0,4\%$;

Ausências > 0 horas e ≤ 4 horas — $p = 0,364\%$;

Ausências > 4 horas e ≤ 8 horas — $p = 0,254\%$;

Ausências > 8 horas — $p = 0$.

5 — O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição.

6 — O seu pagamento é feito 12 vezes por ano, no segundo mês seguinte àquele a que respeita.

7 — Para efeitos do cálculo previsto no n.º 4, considera-se que 8 horas correspondem a um dia e 4 horas a meio dia.

Artigo 4.º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 1530\$.

Artigo 5.º

Prémio de condução

O prémio de condução tem o valor de 418\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 6.º

Abono para falhas

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

1.º escalão — Valores compreendidos entre 420 000\$ e 4 200 000\$:

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

2.º escalão — Valores compreendidos entre 4 200 000\$ e 21 000 000\$:

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

3.º escalão — Valores iguais ou superiores a 21 000 000\$:

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

sendo *Rm* o valor correspondente à BR 1.

2 — O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 7.º

Subsídio de isolamento

O subsídio de isolamento é pago 14 vezes por ano e calculado pela seguinte fórmula:

$$S_i = 0,0125 R + K R_b$$

em que:

S_i representa o subsídio de isolamento;
R tem o valor de 294 400\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;
K representa um coeficiente que tem os seguintes valores:

0,025 para o grau I;
0,05 para o grau II;
0,075 para o grau III;
0,1 para o grau IV;

R_b representa a remuneração base do trabalhador.

Artigo 8.º

Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2 — O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

3 — O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

- b) 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 das empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

4 — Sem prejuízo do disposto na alínea *b*) do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como remuneração remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no artigo 13.º deste anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 9.º

Subsídio eventual por exercício de chefia de secção

1 — O trabalhador no desempenho de funções de chefia de secção que eventualmente possua base de remuneração inferior ou igual à do chefiado, auferirá, enquanto tal situação se mantiver, um subsídio mensal que permita que a sua remuneração base seja imediatamente superior à do chefiado.

2 — O subsídio referido no número anterior é pago 14 vezes por ano.

Artigo 10.º

Remuneração por turnos

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

Regime de três turnos com folgas rotativas — 23,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 53 650\$ e mínimo de 37 550\$;

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo — 13,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 26 850\$ e mínimo de 18 800\$;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — 21% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 37 550\$ e mínimo de 26 300\$;

Regime de dois turnos com folgas fixas — 11% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 16 100\$ e mínimo de 11 300\$.

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

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

em que:

St — subsídio de turnos por trabalhador;
K — igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;
Sm — valor igual a 21% da remuneração normal do trabalhador, para o regime de dois turnos

com folgas rotativas ou valor igual a 11% da remuneração normal do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

N — número de trabalhadores que efectivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 11.º

Remuneração por folgas rotativas

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

- 1.ª modalidade — 8,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 16 100\$ e mínimo de 11 300\$;
- 2.ª modalidade — 13,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 26 850\$ e mínimo de 18 800\$;
- 3.ª modalidade — 18,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 37 550\$ e mínimo de 26 300\$.

Artigo 12.º

Remuneração por disponibilidade

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.

Artigo 13.º

Remuneração remanescente

1 — A remuneração remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

2 — Sempre que houver promoções ou aumento global de remunerações directas ou indirectas, deve recorrer-se à remuneração remanescente, assegurando-se, no entanto, um mínimo de 50 % do aumento correspondente.

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

(cláusula 87.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instauração de procedimento disciplinar

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

2 — Se esta entidade entender que o facto não envolve responsabilidade disciplinar mandará arquivar

a participação, em caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou inquérito nos termos do número seguinte.

3 — Em caso de dúvidas sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infracção e para apuramento de factos determinados mandará a mesma entidade instaurar processo prévio de inquérito, o qual deverá ser iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a eventual instauração do processo disciplinar.

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

Artigo 2.º

Suspensão preventiva

1 — Após a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar manifestamente inconveniente a sua permanência ao serviço.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que o trabalhador suspenso possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

Processo disciplinar

Artigo 3.º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º

Artigo 4.º

Nomeação de instrutor e actos processuais

1 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar nomeia um instrutor.

2 — A decisão de instauração de procedimento disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato.

3 — No prazo de cinco dias a contar da data da recepção da comunicação referida no número anterior, o trabalhador pode apresentar por escrito oposição fundamentada e sancionada pelo respectivo sindicato ou comissão intersindical, sendo nomeado novo instrutor.

4 — O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

5 — Todos os actos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respectivos inter-

venientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 5.º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

- a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;
- b) Analisar o processo, nas condições referidas no n.º 2 do artigo 8.º;
- c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas;
- d) Opor-se à nomeação do instrutor do processo nos termos do n.º 3 do artigo 4.º

Artigo 6.º

Instrução

1 — O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e do trabalhador, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2 — O participante, o trabalhador e as testemunhas deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os casos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar a dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efectuar.

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

4 — São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador.

5 — Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados sob registo de correio ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devidamente numerados e rubricados.

Artigo 7.º

Arquivamento ou envio de nota de culpa

1 — Finda a instrução, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propõe que o processo seja arquivado.

2 — O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador.

3 — Quando da instrução resultarem indícios da existência de qualquer infracção disciplinar, o instrutor fará juntar aos autos extracto do currículo do trabalhador e elaborará uma nota de culpa deduzida por artigos, que lhe será remetida por carta registada com aviso

de recepção, ou entregue pessoalmente, e que deverá mencionar obrigatoriamente:

- a) Identidade do trabalhador;
- b) A exposição do facto ou factos imputados, tanto quanto possível localizados no tempo e no lugar em que ocorreram e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador;
- c) O prazo para apresentação da defesa.

4 — A notificação feita pelo correio é dirigida para a residência do trabalhador conhecida na empresa e não deixa de produzir efeito pelo facto de ser devolvida, considerando-se efectuada na data da devolução.

5 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a nota de culpa referida no n.º 3, remetendo, na mesma data, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, cópia dos dois documentos.

Artigo 8.º

Defesa

1 — O prazo de apresentação de defesa é de 15 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa.

2 — Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3 — Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O instrutor procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatórias ou impertinentes, não sendo, no entanto, obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

5 — As testemunhas só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.

6 — Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

7 — O prazo fixado no n.º 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedimento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 9.º

Conclusão da instrução e relatório final

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

Artigo 10.º

Pareceres da comissão de trabalhadores e associações sindicais

Concluídas as diligências probatórias e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve, em todos os casos, ser enviado por cópia integral ao sindicato do trabalhador e, nos casos de justa causa de despedimento, também à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Artigo 11.º

Decisão e sua execução

1 — Decorrido o prazo previsto no artigo 10.º, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão.

2 — Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

3 — A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respectiva fundamentação.

4 — A decisão será igualmente comunicada por escrito ao sindicato do trabalhador e, nos casos de justa causa de despedimento, à comissão de trabalhadores.

5 — A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 12.º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a consequente impossibilidade de se aplicar a respectiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 5.º

CAPÍTULO III

Aplicação das sanções disciplinares

Artigo 13.º

Repreensão verbal e repreensão registada

1 — As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados neste ACT.

2 — A repreensão verbal é feita na presença de delegado sindical, se o trabalhador manifestar essa vontade,

ou, caso contrário, na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente.

Artigo 14.º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

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

- a) Faltas de correcção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 15.º

Transferência compulsiva

A sanção de transferência compulsiva é aplicável quando a empresa entenda que deve dar nova oportunidade ao trabalhador, apesar de a infracção disciplinar constituir justa causa de despedimento.

Artigo 16.º

Despedimento com justa causa

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

Artigo 17.º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

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

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

2 — São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

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

3 — Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infracção disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 18.º

Efeitos das sanções

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

CAPÍTULO IV

Revisão

Artigo 19.º

Revisão do processo disciplinar

1 — Proceder-se à revisão do processo disciplinar a pedido do trabalhador quando este invoque novos factos ou elementos susceptíveis de demonstrarem a sua inócuência ou de atenuarem a graduação da sanção.

2 — O pedido de revisão pode ser efectuado a todo o tempo, é dirigido à entidade que aplicou a sanção disciplinar e deve indicar a prova oferecida pelo trabalhador.

3 — A decisão de início da revisão do processo suspende o cumprimento de sanção ainda não aplicada ou não totalmente cumprida.

4 — Concluída a revisão, será proferida decisão fundamentada mantendo, atenuando ou revogando a sanção disciplinar anteriormente proferida.

5 — A procedência da revisão terá como efeitos a restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo de revisão.

ANEXO VII

Complementos dos benefícios da previdência

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas complementam os benefícios concedidos pelas instituições oficiais de previdência (IOP) nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1 — As empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2 — As empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Prazo de garantia

Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime oficial de previdência.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

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 de pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a empresa toma 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 IOP.

3 — O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pelas IOP, segundo o calendário destas.

Artigo 6.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

1 — O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas empresas e o montante da pensão anual previdencial integrada por todas as prestações pagas pelas IOP, excepto no ano da ocorrência da passagem à situação de invalidez, em que os montantes anuais são proporcionais ao tempo a considerar.

2 — O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

C_i representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas empresas;

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

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no n.º 4 deste artigo;

P_i representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pelas IOP;

N representa o número de pagamentos, em cada ano, efectuados pelas IOP;

n representa o número de prestações que compõem a remuneração global garantida em cada ano, pelas empresas.

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

- R_b — remuneração base;
- R_a — remuneração por antiguidade;
- R_t — retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;
- R_r — remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4 — A remuneração base (R_b) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1 de Janeiro de 2000 é acrescida de uma parcela de 6000\$ e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o n.º 6 do artigo 8.º do anexo III.

5 — A percentagem (p) referida no n.º 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

- $p = 50\%$ para a até 10 anos;
- $p = [50 + (a - 10) \times 1,5\%]$ para a de 10 a 30 anos;
- $p = 80\%$ para a de 30 ou mais anos.

6 — Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em P_i o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

Artigo 7.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no n.º 5 do artigo anterior faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

- a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às empresas, à EDP ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram, foram ou vierem a ser integrados ou transferidos, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua actividade.

Artigo 8.º

Limite do complemento atribuído pelas empresas

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

Artigo 9.º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1 — O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja

alterações da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no n.º 4 do artigo 6.º são actualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 10.º

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

1 — Para efeito da actualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X , Y e Z , que têm, em cada momento em que se verifique alteração da remuneração normal referida no artigo 9.º, os valores X_1 , Y_1 , e Z_1 , em que:

$$\begin{aligned} X_1 &= n \times R_b \times p \\ Y_1 &= n \times R_a \times p \\ Z_1 &= n \times (R_t + R_r) \times p \end{aligned}$$

2 — Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X_2) de tal maneira que:

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

em que:

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

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

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

4 — A parcela Z_1 , quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X_1 e Y_1 , não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

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

Artigo 11.º

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

Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por $N \times P_i$ ser maior que $n \times R \times p$, na fórmula do n.º 2 do artigo 6.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 12.º

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

1 — Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de

invalidez, considera-se o valor da expressão $n \times R \times p$ no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da remuneração normal, seguindo as mesmas regras do artigo 10.º e considerando a mesma decomposição.

2 — Logo que haja uma alteração que torne a expressão $n \times R \times p$ maior que $N \times P_i$ começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto nos artigos 6.º e seguintes.

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

Artigo 13.º

Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pelas IOP

1 — Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pelas IOP, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 6.º e seguintes.

2 — Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total $N \times (C_i + P_i)$ recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80% de $n \times R$, conforme o definido no artigo 6.º

3 — Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida (65 anos), os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 14.º

Pensão mínima

1 — As empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pelas IOP perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a $n \times R \times 0,65$ em que R tem o valor de 83 600\$.

2 — O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3 — Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 15.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1 — O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pelas IOP.

2 — O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

3 — A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 16.º

Limite de permanência ao serviço

1 — A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer às IOP a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2 — A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

- a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 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;
- b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o n.º 3 do artigo 15.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 17.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1 — O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do n.º 1 do artigo 15.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no n.º 1 do artigo 16.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respectivo requerimento às IOP.

2 — Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no n.º 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 18.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 — O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua actividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pelas IOP.

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

Artigo 19.º

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

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua actualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 6.º a 12.º e no n.º 1 do artigo 13.º, em que:

C_i é substituído por C_v que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;
 P_i é substituído por P_v que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pelas IOP.

Artigo 20.º

Pensão mínima

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

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 21.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem as IOP reconheçam direito àquela pensão.

Artigo 22.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 — O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2 — O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pelas IOP, a respectiva pensão.

3 — O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que as IOP considerem extinta a respectiva pensão; mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pelas IOP.

4 — Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 23.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

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

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

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

C_s represente o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído

pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p representa uma percentagem definida no n.º 2 deste artigo;

C representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P representa o valor de cada prestação da pensão concedida pelas IOP ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P_s representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pelas IOP ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2 — A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60% para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente;

20%, 30% ou 40% para os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60%, 70% ou 80% para os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60%, 70% ou 80% para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3 — Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

Artigo 24.º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1 — Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão actualizados como consequência da actualização do valor de C , na fórmula do n.º 1 do artigo 23.º

2 — É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 11.º a 13.º

Artigo 25.º

Pensão mínima

As empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 21.º um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pelas IOP, per-

faça, no mínimo, uma pensão igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 14.º

Artigo 26.º

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

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

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

em que:

C_s , p e P_s têm os valores do n.º 1 do artigo 23.º;
 R representa 80% do valor da retribuição definida nos n.ºs 3 e 4 do artigo 6.º;
 N e n têm os valores do n.º 2 do artigo 6.º

Artigo 27.º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 21.º

Artigo 28.º

Montante da pensão supletiva de sobrevivência

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

Artigo 29.º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1 — A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

Artigo 30.º

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

1 — A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2 — À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 22.º

3 — É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 31.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

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

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

em que:

S representa o supletiva;
 p representa a percentagem referida no artigo 23.º;
 C representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se as IOP concedessem pensão de sobrevivência;
 P representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pelas IOP se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

Artigo 32.º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à actualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 24.º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo anterior.

Artigo 33.º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 14.º

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 34.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

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

2 — Sempre que haja mais de um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior, será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

3 — O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 35.º

Cálculo do complemento

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

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

em que:

C_m representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;
 R representa:

No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do

mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no n.º 2 do artigo 6.º;

No caso de morte de trabalhador na situação de reforma antecipada: a retribuição do mês anterior ao da morte;

No caso de morte de pensionista: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respectiva pensão;

M representa o subsídio por morte concedido pelas IOP.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 36.º

Complemento atribuído pela empresa

1 — A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pelas IOP.

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

Artigo 37.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

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

$$C_d = R_1 - S_d$$

em que:

C_d representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 representa a remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

S_d representa o subsídio na doença concedido pelas IOP.

Artigo 38.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1 — O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pelas IOP 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 inspecção médica promovida pela empresa

ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

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

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

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

Artigo 39.º

Subsídio supletivo de doença

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

Artigo 40.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 37.º

Artigo 41.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no n.º 2 do artigo 38.º

SECÇÃO II

Complemento do subsídio de maternidade ou paternidade

Artigo 42.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio de maternidade ou paternidade concedido pelas IOP.

Artigo 43.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 37.º em que C_d é substituído por C_m e S_d é substituído por S_m sendo:

C_m — o complemento do subsídio de maternidade ou paternidade atribuído pela empresa;

S_m — o subsídio de maternidade ou paternidade concedido pelas IOP.

Artigo 44.º

Início e duração do complemento

1 — O complemento do subsídio de maternidade ou paternidade é atribuído quando e enquanto as IOP concederem e mantiverem o correspondente subsídio.

2 — O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 45.º

Subsídio supletivo de maternidade

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio de maternidade.

Artigo 46.º

Montante do subsídio supletivo de maternidade

O subsídio supletivo de maternidade tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 37.º

Artigo 47.º

Início e duração do subsídio supletivo de maternidade

O subsídio supletivo de maternidade é atribuído a partir do primeiro dia em que a mulher trabalhadora inicia o período de faltas por maternidade e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 48.º

Complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 49.º

Cálculo do complemento

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

$$C_{dd} = p \times R_m \cdot S_{dd}$$

em que:

C_{dd} representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;
 p é igual a:

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

R_m = tem o valor de 83 600\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;
 S_{dd} = representa a abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pelas IOP.

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

Artigo 50.º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1 — O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da previdência.

2 — O pagamento deste complemento é feito com o da remuneração ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 51.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 de outros, nos casos e condições em que as IOP lhes concedam tal benefício.

Artigo 52.º

Cálculo do complemento

1 — O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_f = 0,5 R_m \cdot S_f$$

em que:

C_f representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;
 R_m = represente o valor de 83 600\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;
 S_f = representa o subsídio de funeral concedido pelas IOP.

2 — Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pelas IOP com o complemento atribuído pelas empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos pelas IOP e dos complementos atribuídos pelas empresas

Artigo 53.º

Adiantamento feito pelas empresas

1 — As empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos

seguintes benefícios diferidos concedidos pelas IOP e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2 — O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento.

Artigo 54.º

Reembolso dos benefícios adiantados

1 — Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2 — O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pelas IOP dos respectivos benefícios.

ANEXO VIII

Saúde

(cláusula 114.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais ou de outros subsistemas de saúde.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas empresas compreende a utilização das infra-estruturas existentes ou a criar, o serviço do pessoal médico, de enfermagem, paramédico e administrativo e a atribuição de uma participação nos encargos dos utentes, cobrindo as seguintes áreas:

Clínica geral;
Especialidades;
Meios auxiliares de diagnóstico;
Enfermagem;
Medicamentos e apóritos;
Alimentação na primeira infância;
Próteses e ortóteses;
Terapêuticas especiais;
Assistência hospitalar.

Artigo 3.º

Esquema complementar para casos especiais

1 — O esquema complementar das empresas pode, em casos especiais, abranger situações não previstas neste anexo, mediante proposta da direcção clínica.

2 — A participação das empresas prevista no número anterior será determinada caso a caso.

Artigo 4.º

Utentes

1 — Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas empresas:

- a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas, ainda que se encontrem em regime de período experimental;
- b) Os pensionistas;
- c) O cônjuge dos utentes referidos nas alíneas a) e b);
- d) Pessoa que viva com o trabalhador ou pensionista referidos nas alíneas a) e b) em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;
- e) Descendentes ou equiparados dos utentes referidos nas alíneas a) e b) que confirmem direito a subsídio familiar a crianças e jovens, a subsídio mensal vitalício (ou subsídio ou pensão equivalente) e ascendentes ou equiparados, dos mesmos utentes, a seu cargo ou que recebam pensão social ou pensão do regime especial das actividades agrícolas.

2 — O trabalhador ou pensionista só pode exercer o direito previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 em alternativa e em relação a uma só pessoa, excepto nos casos em que ao cônjuge ou ex-cônjuge seja estabelecida judicialmente pensão de alimentos e o trabalhador assumia expressamente a responsabilidade pelas despesas que excedam os limites de intervenção das empresas.

3 — Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o trabalhador pensionista expressamente o solicite, deixam de ter direito ao esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou com a pessoa referida na alínea d) do n.º 1 que seja beneficiário directo de uma instituição oficial de previdência.

4 — Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do trabalhador ou pensionista, os descendentes, ascendentes e equiparados do seu ex-cônjuge ou cônjuge perdem direito ao esquema complementar de saúde.

5 — As empresas facultam a utilização dos serviços médicos, mas sem atribuição de qualquer participação nos encargos, aos trabalhadores contratados a termo e aos seus familiares ou equiparados que se encontrem nas condições previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1.

6 — Aos utentes referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 que sejam beneficiários directos de um esquema de assistência na saúde que não seja o da segurança social só serão pagas as prestações do esquema complementar mediante a apresentação de documentação comprovativa da atribuição das participações correspondentes aos subsídios ou benefícios concedidos, as quais serão deduzidas nos encargos das empresas.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Clínica geral

Artigo 5.º

Consultas médicas

As consultas médicas de clínica geral são efectuadas:

- a) Nos postos médicos privativos ou nos consultórios de médicos contratados, nos locais onde existam e de acordo com os horários estabelecidos;
- b) Nos postos dos serviços médicos oficiais nas restantes localidades;
- c) Nos consultórios médicos de clínica privada, quando em situação de urgência haja impossibilidade devidamente comprovada de recurso aos postos e consultórios referidos nas alíneas a) e b).

Artigo 6.º

Consultas médicas no domicílio

1 — As consultas no domicílio são asseguradas pelos médicos contratados para o efeito, quando existam, ou pelo posto dos serviços médicos oficiais.

2 — Em situação de urgência, havendo manifesta impossibilidade de obter a consulta pelos médicos a que se refere o número anterior, é permitido o recurso a médicos de clínica privada.

SECÇÃO II

Especialidades

Artigo 7.º

Consultas médicas de especialidades

1 — As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

2 — As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas contratados e por médicos especialistas dos serviços médicos oficiais.

3 — Os utentes podem ainda recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de psiquiatria, obstetrícia, ginecologia e, nas demais especialidades, sempre que haja impossibilidade de recurso, em tempo útil, aos médicos referidos no número anterior.

Artigo 8.º

Recurso à clínica privada para consultas de especialidades

1 — O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria.

2 — Só é permitido o recurso a outros médicos especialistas de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos referidos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior nem haja nos serviços médicos oficiais a especialidade requerida, bem como, na impossibilidade, devidamente comprovada, de recurso aos mesmos, em tempo útil.

Artigo 9.º

Consultas de especialidades no domicílio

1 — As consultas médicas de especialidades no domicílio só têm lugar por indicação do médico assistente em situação de urgência, com inconveniência ou grande dificuldade de deslocação do doente.

2 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e o disposto no artigo anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, às consultas de especialidades no domicílio.

Artigo 10.º

Casos especiais de recurso a médicos especialistas de clínica privada

Sempre que, na região em que os utentes residam ou prestem a sua actividade, não existam os especialistas referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º, é permitido o recurso aos especialistas de clínica privada aí existentes, nas condições previstas na alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º

Artigo 11.º

Deslocações para consulta

1 — As despesas de deslocação comprovadamente efectuadas quer como utentes quer como acompanhantes para efeitos de consultas de especialidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e no artigo 10.º são pagas de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nas seguintes condições:

- a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;
- b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos outros casos.

2 — As despesas relativas ao acompanhante só são suportadas quando razões de idade ou do estado de saúde do utente justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 12 anos.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores o utente é reembolsado das despesas efectuadas, até aos limites aí estabelecidos, sempre que este requeira aos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas, revertendo esta para as empresas quando concedida.

SECÇÃO III

Meios auxiliares de diagnóstico

Artigo 12.º

Recurso a meios auxiliares de diagnóstico

1 — Os meios auxiliares de diagnóstico, designadamente análises clínicas laboratoriais ou histológicas, ecotomografias, radiografias, electrocardiogramas, electroencefalogramas, electromiogramas e audiogramas são requisitados pelo médico assistente.

2 — Os meios auxiliares de diagnóstico são realizados:

- a) Pelos serviços médicos privativos ou oficiais;
- b) Pelos médicos contratados em regime de prestação de serviços, quando não seja possível o recurso, em tempo útil, aos serviços médicos oficiais.

SECÇÃO IV

Enfermagem

Artigo 13.º

Assistência de enfermagem

1 — Nos locais onde existam postos médicos privativos dotados de pessoal de enfermagem, a respectiva assistência é assegurada por aquele pessoal.

2 — Nos locais onde não existam os postos médicos nas condições referidas no número anterior, a assistência é prestada pelo pessoal de enfermagem dos serviços médicos oficiais.

3 — Em todos os casos em que não seja possível assegurar a assistência prevista nos números anteriores é permitido o recurso a outros enfermeiros ou postos de enfermagem.

4 — A enfermagem ao domicílio é prestada por indicação do médico assistente.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 14.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1 — Só há participação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos por médicos privativos ou contratados, pelos serviços médicos oficiais e médicos de clínica privada, nos casos previstos neste anexo, e desde que haja participação dos serviços médicos oficiais.

2 — Exceptuam-se os casos previamente definidos, os quais podem ser participados por inteiro.

3 — Salvo o previsto no artigo 15.º, não há participação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são participadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 15.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1 — É participada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal, fixada anualmente.

2 — Em casos especiais, confirmados pelos médicos pediatras da empresa, a verba mensal referida neste artigo pode ser atribuída por período mais alargado.

3 — Em 2000 o valor mensal atribuído é de 2480\$.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 16.º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1 — É participada o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste anexo.

2 — Em casos especiais haverá participação nos encargos dos utentes em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, designadamente mesas e cadeiras, quando prescritas por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais e por estes participadas.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 17.º

Comparticipação nas terapêuticas especiais

É participada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais.

Artigo 18.º

Aplicação de terapêuticas especiais

1 — A aplicação das terapêuticas especiais referidas no artigo anterior é feita nos serviços médicos oficiais ou seus conveniados ou, quando tal não for possível, em consultórios ou serviços médicos contratados.

2 — Quando não seja possível o recurso, em tempo útil, a qualquer dos serviços indicados no número anterior, são as referidas terapêuticas aplicadas por médicos especialistas contratados em regime de prestação de serviço ou, na falta destes, por médicos especialistas de clínica privada.

Artigo 19.º

Situações especiais

1 — Nos casos em que a aplicação das terapêuticas implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

2 — Sempre que razões de idade ou do estado clínico dos utentes justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa participa nas respectivas despesas, mediante autorização prévia da direcção clínica.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 20.º

Comparticipação na assistência hospitalar

São compartilhados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações ou de partos, meios auxiliares de diagnóstico, apóritos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas ou partos praticados pelos médicos cirurgiões e parteiros contratados em regime de prestação de serviço.

Artigo 21.º

Acompanhamento dos utentes hospitalizados

Sempre que razões de idade ou do estado clínico dos utentes justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas, mediante autorização prévia da direcção clínica.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 22.º

Regime de comparticipação

1 — São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja efectuada por médicos privados, contratados ou dos serviços médicos oficiais e seja por estes últimos aprovada e comparticipada.

2 — Nos casos em que a idade ou o estado clínico dos utentes o justifique são comparticipadas as despesas de um acompanhante.

3 — O montante da comparticipação prevista nos números anteriores é determinado caso a caso e incide sobre a parte das despesas não cobertas pela comparticipação dos serviços médicos oficiais.

CAPÍTULO IX

Encargos e deveres dos utentes

Artigo 23.º

Comparticipação de encargos (mútua)

1 — Cada trabalhador do quadro do pessoal permanente ou pensionista comparticipa nos encargos do esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste anexo, mediante o pagamento de um valor mensal (mútua) a ser deduzido na remuneração ou pensão.

2 — O valor mensal da mútua é determinado tendo em conta os seguintes pressupostos:

- a) Os custos contabilizados no ano anterior relativamente às rubricas:

Especialidades médicas — 20%;
Elementos auxiliares de diagnóstico — 20%;

Medicamentos e apóritos — 8,75%;
Próteses e ortóteses — 20%;
Assistência hospitalar — 20%;

- b) Os encargos referidos na alínea anterior são suportados pelos trabalhadores e pensionistas, de forma proporcional, tendo por referência os escalões e valores actualmente praticados.

3 — Os encargos com as rubricas clínica geral, enfermagem e alimentação na primeira infância são integralmente suportados pelas empresas.

Artigo 24.º

Encargos dos utentes

1 — Constitui encargo dos utentes:

- a) O pagamento das taxas fixadas pelos serviços médicos oficiais;
b) O pagamento do valor estabelecido anualmente (mútua);
c) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas estabelecida periodicamente na tabela dos actos médicos fixada pelas empresas, ouvidos os sindicatos;
d) O preço total da consulta de especialidades e dos meios auxiliares de diagnóstico nos casos em que os utentes recorram, por sua iniciativa, aos médicos contratados em regime de prestação de serviços;
e) O excesso do preço das consultas em relação à tabela dos actos médicos, no caso de recurso à clínica privada previsto na alínea c) do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º, devendo ser requerida a comparticipação dos serviços médicos oficiais, a qual, uma vez concedida, é deduzida nos custos do esquema complementar.

2 — Em casos excepcionais de consultas médicas de clínica geral, devidamente comprovados, justificados e aceites pela direcção clínica, o excesso de preço referido na alínea e) do número anterior é suportado pelo esquema complementar.

3 — Nos casos especiais a que se refere o artigo 3.º, os encargos dos utentes são estabelecidos caso a caso.

4 — O valor máximo suportado pelo esquema complementar, para efeito de determinação do encargo dos utentes, é fixado periodicamente para as próteses e ortóteses visuais e caso a caso para próteses e ortóteses auditivas e ortopédicas.

Artigo 25.º

Deveres dos utentes

1 — Os utentes, nos casos de consultas de especialidades, meios auxiliares de diagnóstico e terapêuticas especiais, obrigam-se a requerer a comparticipação dos serviços médicos oficiais quando seja caso disso, a qual, uma vez concedida, é deduzida nos encargos dos utentes e, havendo remanescente, nos custos do esquema complementar.

2 — Nos restantes casos a comparticipação requerida é deduzida nos custos do esquema complementar.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Artigo 26.º

Indeferimento de participação

Sempre que a direcção clínica indefira participação prevista neste anexo, dá conhecimento, por escrito, ao utente dos fundamentos da recusa.

Lisboa, 28 de Junho de 2000:

Pela EDP Distribuição-Energia, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROET — Projectos, Engenharia e Tecnologia, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela HDN — Energia do Norte, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela HIDROCENEL — Energia do Centro, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela HIDRORUMO — Projecto e Gestão, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SÃVIDA — Medicina Apoiada, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela MRH — Mudança e Recursos Humanos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela LABELEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Energia, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Imobiliária, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP — Serviços de Gestão de Frotas, Instalações e Logística, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Cogeração — Produção de Electricidade e Calor, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela ENERNOVA — Novas Energias, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Águas — Gestão de Águas e Saneamento, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela TER — Termoelectrica do Ribatejo, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SINERGIA — Sindicato da Energia, por si e em representação do Sindicato dos Enfermeiros do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Julho de 2000.

Depositado em 17 de Julho de 2000, a fl. 66 do livro n.º 9, com o n.º 240/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C/1/79, na sua redacção.

ACT entre a EDP Distribuição-Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e o SINDEL — Sind. Nacional da Energia e outros.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas signatárias do Grupo EDP, adiante designadas por empresas, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — A primeira denúncia só poderá operar-se após 20 meses de vigência deste ACT.

4 — Enquanto não entrar em vigor novo ACT as relações de trabalho continuam a reger-se pelo presente ACT.

CAPÍTULO II

Comissão paritária

Cláusula 3.ª

Competência

1 — Para interpretação das disposições deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2 — As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação, produzindo efeitos a partir da data de entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 4.ª

Constituição e funcionamento

1 — A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2 — Cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente a identificação dos seus representantes no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT.

3 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4 — Por acordo entre as partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério competente.

5 — O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às 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, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;
- b) Salvo deliberação, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

6 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pela empresa, excepto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

Cláusula 5.^a

Definição e audição

1 — Para efeitos deste ACT, entende-se por associações sindicais os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

2 — Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais e das estruturas sindicais internas a falta de pronúncia destas no prazo de 15 dias, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

3 — Para efeitos deste ACT, entende-se por estruturas sindicais internas as comissões sindicais e intersindicais constituídas pelos delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

TÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

Deveres das empresas

1 — São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores inerente à higiene e segurança no trabalho;

- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho nas empresas;
- 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 respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;
- f) Usar de respeito em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;
- g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei sempre que o trabalhador dê o seu acordo escrito ou com parecer favorável do respectivo sindicato, a pedido do trabalhador;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respectivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito;
- j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações existentes nas empresas para reuniões relacionadas com a sua actividade nas mesmas, nos termos da cláusula 97.^a;
- m) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- n) Fomentar a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes nas empresas;
- 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.

2 — Para efeitos do disposto na alínea *l*) do n.º 1 desta cláusula, observar-se-á o seguinte:

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

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- c) Não exercer qualquer actividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as actividades das empresas;
- d) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- e) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina no trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com as empresas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pelas empresas;
- j) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis e não afectada a sua dignidade;
- l) Prestar às hierarquias todos os esclarecimentos necessários em matéria de serviço, bem como fazer sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- 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) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos neste ACT;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização do ministério competente, depois de obtido o acordo escrito do sindicato e do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos no presente ACT;
- e) Restringir o uso de serviços por elas criados;
- f) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança;
- h) A prática de outros comportamentos proibidos por lei.

TÍTULO III

Quadros do pessoal, enquadramento e carreiras, movimentação e admissões

CAPÍTULO I

Quadros de pessoal

Cláusula 9.^a

Pessoal permanente

1 — Os quadros do pessoal permanente das empresas são constituídos por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com contrato de trabalho sem termo.

2 — Os quadros do pessoal permanente compreendem trabalhadores a tempo inteiro, a meio tempo com dois trabalhadores por posto de trabalho e a tempo parcial.

Cláusula 10.^a

Mapas de pessoal

1 — As empresas elaborarão, nos termos legais, mapas de quadros de pessoal.

2 — Dos mapas referidos no número anterior serão enviados exemplares às entidades que a lei determine e às associações sindicais, sendo as cópias afixadas ou disponibilizadas nos termos e condições legais.

3 — Os trabalhadores, directamente ou através do respectivo sindicato, poderão reclamar, por escrito, de irregularidades detectadas nos mapas de quadros de pessoal, no prazo de dois meses a contar da sua divulgação, nos termos fixados no número anterior.

4 — Em Fevereiro de cada ano, as empresas enviarão às estruturas sindicais internas mapas nos quais indicarão a distribuição dos trabalhadores por função ou categoria, assim como por base de remuneração, nível, grau e tempo de permanência no grau.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 11.^a

Princípio

Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação, nos termos do disposto no anexo I deste ACT, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 12.^a

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das actividades das empresas, para além de outras formas previstas na lei, será feito por movimentação interna ou por movimentação entre empresas,

sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que reúnam os requisitos exigidos e nisso estejam interessados, e por admissão.

Cláusula 13.^a

Movimentação interna e entre empresas

O preenchimento de vagas por movimentação interna e entre empresas rege-se por regulamento próprio, anexo II deste ACT, que dele faz parte integrante.

Cláusula 14.^a

Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente das empresas efectuar-se-á sempre que o preenchimento dos postos de trabalho vagos não possa ocorrer por movimentação interna ou por movimentação entre empresas.

2 — As admissões podem efectuar-se por concurso ou por convite.

3 — Nas admissões a efectuar por anúncios públicos, estes devem conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Local de trabalho, regime de trabalho e empresa;
- b) Habilitações escolares mínimas e máximas;
- c) Tipo de provas a realizar e prazo de validade do concurso.

4 — Nas admissões por convite os trabalhadores a admitir devem possuir currículo escolar e profissional adequado às exigências da função.

5 — As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

6 — O período experimental tem a duração prevista na lei.

7 — Para o nível 3 e chefias de secção não há admissões, devendo as admissões para o nível 2 ser feitas apenas em situações especiais, designadamente quando os trabalhadores a admitir estão em vias de obter grau académico de ensino superior.

8 — Aos trabalhadores admitidos é assegurada a atribuição das seguintes bases de remuneração em conformidade com a escolaridade mínima exigida pelas empresas:

- a) 9 anos de escolaridade — BR 4;
- b) 11 e 12 anos de escolaridade — BR 7.

9 — Para efeitos do número anterior o grau de evolução a considerar é o correspondente à BR atribuída.

10 — As empresas comunicarão às estruturas sindicais internas, no final de cada semestre, as admissões de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente, indicando o local de trabalho.

11 — No acto de admissão a empresa deve entregar ao trabalhador um exemplar do presente ACT e dos documentos que o complementem.

Cláusula 15.^a

Readmissão de trabalhadores

1 — Se, na sequência das deliberações das comissões de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro do pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

2 — Aos trabalhadores readmitidos nos termos do número anterior, é considerada a antiguidade que possuíam à data da passagem à situação de invalidez.

TÍTULO IV

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 16.^a

Contratação a termo

1 — As empresas podem, nos termos da lei, contratar trabalhadores a termo certo ou incerto.

2 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida quando as empresas não consigam assegurar a execução do trabalho por pessoal do quadro permanente.

3 — Os trabalhadores contratados a termo não têm direito às regalias de carácter social em vigor nas empresas, com excepção do subsídio de alimentação que é atribuído nas condições aplicáveis aos trabalhadores do quadro permanente.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, nas admissões para o quadro do pessoal permanente.

5 — Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho, sempre que não tenham ocorrido interrupções superiores a um ano.

6 — As empresas comunicarão à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais internas, até ao fim do mês seguinte, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo.

TÍTULO V

Prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Cláusula 17.^a

Disposições gerais

1 — Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete às empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo.

2 — Aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente é garantido o trabalho nas condições estabelecidas no presente ACT.

3 — Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, no âmbito da sua empresa, mude para outra instalação ou tipo de actividade, fica sujeito às condições naquelas aplicáveis, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

4 — A cessação, suspensão ou redução de funcionamento de um estabelecimento, instalação ou serviço das empresas 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 àquelas cuja manutenção se mostrar inviável.

CAPÍTULO II

Organização temporal do trabalho

Cláusula 18.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatória a marcação de ponto quatro vezes ao dia, no início e no termo do período normal de trabalho e antes e depois do intervalo para refeição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos, que apenas marcam o ponto no início e no termo do período de trabalho diário.

3 — Não se efectua qualquer desconto na remuneração dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pelas empresas ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o período normal.

Cláusula 19.^a

Horário fixo

1 — Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2 — Neste tipo de horário admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de noventa minutos por mês.

3 — Não pode ser recusada a entrada imediata no serviço aos trabalhadores que se tenham atrasado para além dos períodos de tolerância, sendo-lhes, porém, descontada na remuneração mensal a importância correspondente aos tempos de ausência não justificados que excedam o limite mensal estabelecido no número anterior.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1 — Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso podem

ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2 — O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde do horário base.

3 — O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário base.

4 — A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, excepto, no caso de trabalhadoras durante o período legal de aleitação e de trabalhadores-estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5 — O cômputo do tempo de serviço prestado será efectuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse oito ou dez horas, conforme seja negativo ou positivo.

6 — O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7 — Nos serviços em que sejam adoptados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8 — Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação das empresas, fora do horário base.

9 — O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1 — Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

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

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

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

5 — A isenção de horário de trabalho é incompatível com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal nos termos e condições fixados no anexo V.

CAPÍTULO III

Trabalho em regime normal

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em regime normal é de trinta e oito horas por semana, divididas por cinco dias.

2 — O período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho em regime normal será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo as empresas impôr aos trabalhadores a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

CAPÍTULO IV

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 23.^a

Trabalho a meio tempo e tempo parcial

1 — As empresas poderão autorizar o regime de trabalho a meio tempo e a tempo parcial aos trabalhadores que o requeiram, preferindo aqueles que se encontram nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores-estudantes.

2 — As empresas deverão fundamentar os casos de recusa.

3 — No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adoptandos, adoptados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a meio tempo ou a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

4 — Caso um posto de trabalho possa ser ocupado por dois trabalhadores, a empresa pode, a requerimento escrito dos interessados, permitir o trabalho a meio tempo, desde que os requerentes tenham pelo menos 30 anos de antiguidade e continuem a assegurar as con-

tribuições para a segurança social correspondentes a trabalho a tempo inteiro.

5 — A remuneração normal, outras remunerações e demais regalias dos trabalhadores neste regime são proporcionais ao período de trabalho praticado.

6 — Exceptua-se do número anterior, a remuneração por antiguidade dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 4, que será considerada como se o trabalho fosse prestado a tempo inteiro.

7 — Os trabalhadores a meio tempo e a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

CAPÍTULO V

Regimes e situações especiais de trabalho

Cláusula 24.^a

Regime

A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se por regulamento próprio, anexo III deste ACT, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 25.^a

Disposições gerais

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

4 — Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho suplementar nos termos do n.º 2 desta cláusula, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5 — 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.

6 — A prestação de trabalho suplementar é registada em conformidade com as disposições legais existentes.

7 — São facultados para consulta os mapas de trabalho suplementar, quando solicitados pelos sindicatos ou pelas estruturas sindicais internas.

Cláusula 26.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2 — 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 iminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado confere direito a descanso compensatório remunerado, nos termos e condições seguintes:

- a) Quando prestado em dia normal, confere direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado e vence-se ao perfazer um número de horas igual ao período normal diário;
- b) Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se o trabalho resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que é aplicável o disposto na alínea a);
- c) Quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente;
- d) O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia normal poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %;
- e) O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser parcialmente substituído por prestação de trabalho remunerado, nos limites e condições seguintes:

O descanso compensatório correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado não pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado e vence-se ao perfazer um número de horas igual ao período normal diário;

O restante descanso compensatório poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

2 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

3 — Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório, relativos aos casos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 da presente cláusula, num dos 14 dias subsequentes ou em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

4 — Sem prejuízo do direito de opção, os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — No caso da opção prevista na segunda parte do n.º 3 de presente cláusula, os dias de descanso compensatório são obrigatoriamente gozados durante o ano a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano subsequente.

6 — O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho transita para o ano seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

Cláusula 28.^a

Regime

1 — Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário normal sem que tenham decorrido nove horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

- a) Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e comece a partir de três horas antes do início deste;
- b) Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de três horas, se inicie antes das 6 horas e termine depois dessa hora.

2 — Quando a prestação de trabalho suplementar se verifique em antecipação ao período normal de trabalho e se prolongue neste, a contagem do tempo de trabalho obedece aos seguintes critérios:

- a) Se o período de antecipação for superior a três horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;
- b) Se o período de antecipação for igual ou inferior a três horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

3 — Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas devem comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — 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, de acordo

com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12 às 14 e das 19 às 21 horas.

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

- a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;
- b) Uma ceia, no valor correspondente a uma refeição principal, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 5 horas.

6 — 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 4 e das duas horas referidas no n.º 5.

7 — Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, três horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, as empresas asseguram ou pagam o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

8 — Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos quatro horas consecutivas de trabalho suplementar ou seja chamado para prestar trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos do n.º 1 da cláusula 54.^a, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

9 — Em dia de descanso semanal ou feriado, sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, as empresas pagam o tempo dispendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho como tempo normal de trabalho, excepto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respectiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

CAPÍTULO VII

Trabalho nocturno

Cláusula 29.^a

Noção e regime

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

2 — Na prestação de trabalho nocturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pelas empresas, na sequência de recomendações da comissão de segurança e em todas as situações consignadas na lei, desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 30.^a

Princípios gerais

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais e as previstas no presente ACT referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, aos trabalhadores-estudantes e ao trabalho de menores.

2 — As empresas apoiarão o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 31.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — As empresas assegurarão à mulher trabalhadora os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;
- b) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O direito de gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de maternidade;
- g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- i) No caso de não haver lugar a amamentação a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por

decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

- j) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- l) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação;
- m) 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 — O pai tem os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) Licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) A licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos casos de:
Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
Morte da mãe, pelo período mínimo de 14 dias;
Decisão conjunta dos pais;
- c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora, durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 — Em caso de adopção, o candidato a adoptante tem os seguintes direitos:

- a) A 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento de menor de 15 anos;
- b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal candidato a adoptante;
- c) Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nas alíneas c) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 — As licenças e dispensas previstas nos n.ºs 1 a 3 da presente cláusula conferem o direito ao recebimento da remuneração normal líquida, deduzida do eventual subsídio atribuído pelas instituições oficiais de previdência.

5 — O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade e adopção suspende o gozo de férias, podendo, mediante marcação acordada com a empresa, os restantes dias de férias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

6 — O exercício dos direitos às licenças enumeradas na presente cláusula não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação já iniciados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para a sua conclusão.

7 — Mediante pré-aviso dirigido às empresas, com a antecedência mínima de um mês em relação ao período

de ausência pretendido, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença parental;
- b) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- c) Licença especial para assistência a filho ou adoptado deficiente ou doente crónico.

Cláusula 32.^a

Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes são conferidos os direitos e deveres consignados na lei e neste ACT.

2 — Para além do estabelecido na lei, aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos considerados com interesse para as actividades das empresas, são ainda concedidas as regalias enunciadas nas alíneas seguintes:

- a) Dispensa da prestação de trabalho de uma hora por dia, sem perda de retribuição, durante o período de frequência de aulas, sempre que possível no início ou fim do período normal de trabalho, podendo, no entanto, os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais afastados dos estabelecimentos de ensino, ser autorizados a acumular aquelas horas, num ou mais períodos seguidos, de acordo com as exigências escolares;
- b) Dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição para preparação de exames ou testes periódicos equiparados a exames de frequência, durante dois dias úteis por disciplina ou cadeira, seguidos ou alternados, por ano.

3 — Consideram-se cursos com interesse para as empresas aqueles que tenham uma interligação com a actividade e gestão das empresas.

4 — Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

- a) Matrícula em curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função;
- b) Matrícula em fase final de curso;
- c) Melhor aproveitamento escolar;
- d) Maior antiguidade na empresa.

5 — O trabalhador-estudante que preste a sua actividade em regime de turnos e a quem, por motivo de serviço, não seja concedida dispensa de serviço pode optar por:

- a) Requerer mudança de posto de trabalho, nos termos consignados no artigo 7.º do anexo II, devendo a movimentação efectivar-se no prazo de 12 meses;
- b) Aguardar pelo ano lectivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

6 — Para usufruir das regalias previstas no n.º 2 da presente cláusula, o interessado deverá apresentar pedido devidamente fundamentado, ficando a sua concessão dependente de autorização expressa da empresa.

7 — A recusa pela empresa de concessão das regalias previstas no n.º 2 da presente cláusula deve ser fundamentada.

8 — Aos trabalhadores que já se encontrem a frequentar cursos aquando da entrada em vigor do presente ACT são-lhes garantidas as regalias previstas no n.º 2 até conclusão do nível ou grau de ensino que frequentam.

9 — Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que as empresas deverão ter em consideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

10 — Se vier a ser legalmente consagrado um estatuto que confira ao trabalhador-estudante regalias inferiores às actualmente em vigor, a empresa manterá a concessão destas regalias até à revisão da presente cláusula.

TÍTULO VI

Antiguidade

Cláusula 33.^a

Contagem de antiguidade

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

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

3 — As empresas podem considerar, para efeitos de contagem de antiguidade para reforma, o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores, antes da admissão, em entidades públicas ou privadas, desde que por elas seja reconhecido como actividade de interesse para o sector eléctrico nacional.

TÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 34.^a

Local de trabalho e área de serviço

1 — O local de trabalho é definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3 — Por área de serviço entende-se a zona geográfica, previamente delimitada, em que prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

4 — As empresas comunicam aos sindicatos outorgantes do presente ACT a delimitação das áreas de serviço actualmente vigentes, procedendo à audição prévia dos sindicatos em caso de alteração.

5 — A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor, excepto quando o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz, por necessidade imperiosa de serviço, ou em situações previamente definidas pela hierarquia.

6 — A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo salvo se, por necessidade imperiosa de serviço, devidamente comprovada, o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz.

7 — Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da empresa.

TÍTULO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 35.^a

Noção e classificação

1 — Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efectuadas pelos trabalhadores ao serviço das empresas, sem carácter de permanência, para fora da localidade ou da área onde os mesmos prestam habitualmente serviço.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- c) Deslocações para o estrangeiro.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

- a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;
- b) 60 km em linha recta entre o local de trabalho e o local do cumprimento da diligência.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pelas empresas;
- b) 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;

- c) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

3 — O trabalhador poderá não regressar no mesmo dia se, comprovadamente, qualquer dos limites previstos no n.º 1 desta cláusula possa ser excedido e o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho, passando a aplicar-se-lhe o regime de grande deslocação.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Viagem de visita à família, suportada pela empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;
- d) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela empresa, durante o período de descanso semanal;
- e) 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 à Páscoa.

3 — Não há lugar ao pagamento de tempo de trajeto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço, sendo, nesta situação, o pagamento efectuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 38.^a

Deslocações para o estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2 — Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajeto.

Cláusula 39.^a

Deslocações de carácter imprevisto

1 — 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.

2 — As deslocações de carácter imprevisto, quando efectuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajeto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

Cláusula 40.^a

Deslocações para frequência de 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 cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajeto.

Cláusula 41.^a

Despesas de transporte

1 — Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2 — As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, quando possível, dos documentos comprovativos.

Cláusula 42.^a

Despesas de alojamento e alimentação

1 — O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efectua-se, por opção do trabalhador, de acordo com uma das seguintes modalidades:

- a) Ajudas de custo;
- b) Reembolso das despesas efectuadas;
- c) Ajudas de custo e reembolso das despesas efectuadas.

2 — A tabela de ajudas de custo é estabelecida e revista anualmente segundo as condições e prática actualmente vigentes, conforme se encontram definidas em documentação complementar à negociação do presente ACT.

3 — Na modalidade de reembolso prevista nas alíneas b) e c) do n.º 1 da presente cláusula o pagamento das despesas não poderá, em caso algum, exceder em mais de 20% o valor das correspondentes ajudas de custo e será efectuado contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas.

TÍTULO IX

Desempenho temporário de funções

CAPÍTULO I

Ocupação temporária de postos de trabalho

Cláusula 43.^a

Caracterização

1 — As empresas podem determinar que um trabalhador seja temporariamente chamado a:

- a) Substituir outro que se encontre temporariamente impedido;
- b) Ocupar um posto de trabalho vago, por movimentação interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2 — Nos níveis 2 a 6 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

- a) O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;
- b) O trabalhador tenha a habilitação correspondente à função temporariamente desempenhada ou desempenhe função da mesma linha de carreira.

3 — No nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pelas empresas.

4 — Para função de chefia de secção admite-se ainda que o trabalhador substituto desempenhe função do nível de qualificação que caracteriza a chefia.

Cláusula 44.^a

Preferências

A escolha dos trabalhadores será feita de acordo com a seguinte ordem de preferência:

- a) Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;
- b) Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;
- c) Desempenhar função da mesma linha de carreira;
- d) Ter maior base de remuneração.

Cláusula 45.^a

Regime

1 — As empresas não podem manter em ocupação temporária postos de trabalho vagos, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento no prazo de 60 dias.

2 — A ocupação temporária de um posto de trabalho carece do acordo do trabalhador se se prolongar para além de um ano.

3 — Durante o desempenho temporário de funções, nos casos dos níveis 2 a 6, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o

trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de remuneração e:

- a) A imediatamente superior;
- b) A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

No caso do nível 1, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a remuneração base da sua letra e a imediatamente superior ou a menor remuneração base da categoria desempenhada temporariamente, se for superior.

4 — Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador reocupa o seu posto de trabalho e passa a receber a remuneração que teria atingido se nele tivesse permanecido.

5 — O desempenho temporário de funções é tomado em consideração na apreciação curricular dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Chefia funcional

Cláusula 46.^a

Noção, âmbito e regime

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

2 — A chefia funcional envolve a distribuição, coordenação, segurança e controlo de acção da equipa, a transmissão de conhecimentos e de modos operatórios, tendo em vista um objectivo bem definido e implicando participação na execução efectiva dos trabalhos.

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

4 — A atribuição da chefia funcional só se torna efectiva se, no prazo de 30 dias, não merecer oposição considerada justificada de trabalhadores da unidade organizativa que se manifestem de per si, por intermédio do respectivo sindicato ou pelas estruturas sindicais internas.

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

Cláusula 47.^a

Compensação

1 — A chefia funcional confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal, pago 14 vezes por ano, correspondente à:

- 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.

2 — Os trabalhadores perdem o subsídio de chefia funcional quando cessam o seu desempenho.

3 — Continuam, porém, a receber esse subsídio, como remuneração remanescente, nas condições estabelecidas no anexo V, se lhes estiver cometido o desempenho de chefia funcional durante:

- a) 10 anos seguidos ou 15 interpolados;
b) 5 anos seguidos ou 8 interpolados, se a cessação da atribuição da chefia for de iniciativa das empresas.

CAPÍTULO III

Comissões de serviço

Cláusula 48.^a

Noção e âmbito

1 — São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança, nos termos e condições estabelecidos neste ACT e na lei.

2 — Os cargos de chefia hierárquica superior são sempre exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 49.^a

Regime

1 — A comissão de serviço tem a duração de três anos, sem prejuízo da sua cessação por iniciativa das empresas ou a pedido dos nomeados.

2 — Finda a comissão de serviço é garantido o regresso à categoria no momento possuída se outra superior não for atribuída.

Cláusula 50.^a

Compensação

1 — É atribuído um subsídio por desempenho de chefia superior em comissão de serviço, pago 14 vezes por ano, no mínimo igual ao valor da diferença para a letra acima da própria ou da do subordinado mais qualificado ou categorizado, com limite na letra Q, excepto quando este for a letra própria do nomeado em que o valor a considerar é, pelo menos, igual à diferença entre as letras Q e P.

2 — Os trabalhadores perdem a remuneração de exercício de chefia quando cessam a comissão de serviço.

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

4 — O escalonamento dos módulos departamentais de chefia superior é da competência das empresas.

5 — Durante o exercício de funções de chefia superior em comissão de serviço, a evolução, dentro da categoria ou de uma categoria para a outra, é feita por acto de gestão, sem prejuízo, para as categorias de bacharel e licenciado, do estabelecido no n.º 5 do artigo 4.º do anexo I.

6 — A evolução dos trabalhadores sem curso superior, designados para o exercício de funções de chefia superior em comissão de serviço, é feita por acto de gestão, sem prejuízo da evolução que a carreira própria garante.

TÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 51.^a

Conceito de retribuição

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

Cláusula 52.^a

Remuneração

1 — Para os efeitos do presente ACT, consideram-se os seguintes tipos de remuneração:

- a) Remuneração base mensal (R_b) — quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 22.^a e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do anexo I deste ACT;
- b) Remuneração mensal por antiguidade (R_a) — quantia em numerário atribuída mensalmente, obtida pelo produto da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade;
- c) Remuneração normal mensal (R_n) — remuneração resultante da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

2 — A situação salarial do trabalhador é definida pela remuneração normal mensal.

3 — Os valores das remunerações horária e diária são calculados através das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rn \times 12}{52 \times H} \quad Rd = \frac{Rn \times 12}{7 \times 52}$$

em que:

- Rh — representa a remuneração horária;
 Rd — representa a remuneração diária;
 Rn — representa a remuneração normal mensal;
 H — representa o número de horas semanais.

4 — A remuneração normal mensal dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número

de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a remuneração correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 22.^a

Cláusula 53.^a

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do anexo v deste ACT, que dele faz parte integrante.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 54.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 55.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na remuneração horária, acrescida de 25%.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das empresas.

2 — No caso de terem menos de um ano de trabalho nas empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores, nos anos de ingresso e regresso do serviço militar ou ausência por doença ou acidente, mantêm o direito ao subsídio de Natal como se tivessem estado continuamente ao serviço das empresas.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a $\frac{1}{12}$ da remuneração.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

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

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

3 — Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

4 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 58.^a

Prémio de assiduidade

Os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, nas condições estabelecidas no anexo v deste ACT.

TÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 59.^a

Noção e regime

1 — Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre as empresas e os trabalhadores envolvidos.

3 — Em regime de turnos ou de folgas rotativas os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, excepto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

4 — Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma que, em regra, os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de seis dias de trabalho consecutivos.

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 60.^a

Enumeração

1 — São feriados obrigatórios os dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutro dia com significado local.

3 — Para além dos feriados obrigatórios, são considerados como tal a terça-feira de Carnaval e o dia feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respectivo distrito.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 61.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 81.^a do presente ACT.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de três meses de serviço, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

4 — Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de 22 dias úteis por ano.

Cláusula 63.^a

Duração de férias

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente têm direito a um período anual de férias de:

23 dias úteis, em 2000;
24 dias úteis, a partir do ano 2001.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos e de folgas rotativas podem optar, para a contagem dos dias de férias referidos no número anterior, entre os dias úteis de calendário e os dias que, por escala, lhes competirem.

Cláusula 64.^a

Marcação de férias

1 — A marcação de férias tem de ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre as empresas e os trabalhadores, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

2 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3 — Na falta de acordo, observa-se o seguinte regime:

- a) As empresas procederão à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;
- b) As empresas só podem marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores ao serviço de cada 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 65.^a

Encerramento para férias

1 — As empresas podem encerrar alguns departamentos para efeito de férias.

2 — O período de encerramento deve ser acordado entre as empresas e os delegados sindicais afectos aos departamentos em causa e comunicado aos trabalhadores até 31 de Março, após autorização do ministério competente.

3 — Neste caso, as férias têm sempre de ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Cláusula 66.^a

Gozo de férias

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

2 — As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre os trabalhadores e as empresas, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos, desde que o comuniquem previamente às empresas, os trabalhadores que pretendam gozar férias nos Açores ou na Madeira, ou com familiares residentes fora do território português.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com as empresas.

5 — Os trabalhadores que, por motivo de doença, fiquem impedidos de gozar férias poderão gozar as mesmas no ano civil subsequente e, mediante acordo com as empresas, acumulá-las com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 67.^a

Alteração da marcação de férias

1 — A marcação das férias pode ser alterada por acordo entre as empresas e os trabalhadores.

2 — O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontrar temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

3 — Depois de marcadas as férias, as empresas apenas podem adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 66.^a

4 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a ser indemnizados pelas empresas dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1 — Em caso de doença clinicamente comprovada ocorrida durante o período de férias, suspende-se o gozo das mesmas, devendo os dias correspondentes à suspensão ser gozados, mediante nova marcação acordada

com as empresas, cabendo a estas, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea b) do n.º 3 da cláusula 64.^a

2 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente às empresas o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, salvo se prazo menor for acordado entre a empresa e o trabalhador, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 70.^a

Efeitos da cessação do contrato

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

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

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

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — Os trabalhadores não podem durante as férias exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viessem exercendo cumulativamente ou as empresas o autorizem a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá às empresas o direito de reaverem, nos termos legais, a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.^a

Violação do direito a férias

No caso das empresas obstarem ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, os trabalhadores receberão, a título de indemnização, o triplo da retribuição e do subsídio correspondentes ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 73.^a

Concessão

1 — Os trabalhadores têm direito a licenças sem retribuição nos termos previstos na lei e neste ACT.

2 — As empresas podem ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

- a) Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;
- b) Por cada 5 anos de serviço efectivo, 3 meses de licença sem retribuição, podendo acumular as licenças ou parte destas, vencidas mas não gozadas, não podendo, porém, em cada período de 5 anos gozar mais de 12 meses de licenças;
- c) Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

3 — A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

- a) Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;
- b) Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;
- c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;
- d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

4 — A licença sem retribuição de natureza especial é concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador e só pode ser indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por necessidade de realização de trabalho urgente ou com o fim de evitar prejuízos graves.

5 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

6 — Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

7 — 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.

8 — Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do n.º 2 da cláusula 56.^a do presente ACT.

Cláusula 74.^a

Ausências ao serviço ao abrigo de acordo para cooperação externa

As ausências ao serviço para cooperação externa regem-se pelos acordos vinculativos das empresas e pela regulamentação supletiva.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 75.^a

Regime

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a segurança social.

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 30 dias, apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

6 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a segurança social.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 76.^a

Noção

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 77.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de doença, acidente ou outro de força maior, durante um período que, por cada ocorrência, nunca exceda um máximo de cinco dias úteis;
- c) Necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável a filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, durante 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo tal direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;
- d) Doença ou acidente;
- e) Casamento, durante 11 dias úteis;
- f) Luto, na altura do óbito, durante os períodos e com a duração a seguir indicada:

Cinco dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adoptados, pais, adoptantes, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

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

- g) Doação de sangue, um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Serviço dos bombeiros voluntários, pelo tempo indispensável, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Inspeção ou prestação de provas em estabelecimentos militares;

- j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado;
- l) Necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, caso em que o trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao serviço até ao limite de quatro horas mensais, com comunicação prévia ao superior hierárquico ou, se assim não for possível, no mais curto prazo;
- m) Outras razões, quando autorizadas pelas empresas;
- n) Prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais, em instituições de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

4 — As faltas previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2 da presente cláusula não são cumuláveis com outros direitos similares consagrados na lei ou no presente ACT.

Cláusula 78.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevista, a necessidade referida no número anterior deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação aceite, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3 — O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de oito dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas nas alíneas l) e m), quando tenha havido autorização prévia, e na alínea n) do n.º 2 da cláusula 77.^a

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores ou a não aceitação pela empresa das provas apresentadas transformam as faltas em não justificadas.

6 — A não aceitação pela empresa da justificação apresentada é, devidamente fundamentada, comunicada ao trabalhador.

7 — A empresa transmitirá ao sindicato as razões da não aceitação quando este o solicitar.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea *n*) do n.º 2 da cláusula 77.^a, para além dos créditos que venham a ser fixados;
- b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 2 da cláusula 77.^a que excedam 15 dias por ano, salvo as que forem dadas por motivo de força maior devidamente comprovado;
- e) As dadas pelos motivos indicados na alínea *j*) do n.º 2 de cláusula 77.^a

3 — Nos casos de detenção ou prisão previstos na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 77.^a, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, as empresas concederão, a título de apoio social, uma importância mensal correspondente a uma percentagem não inferior a 60% da retribuição auferida pelo trabalhador.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas durante todo ou uma das fracções completas do período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período da falta, não sendo, porém, estes últimos dias de considerar na contagem do tempo para efeitos de infracção disciplinar.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;
- b) Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos.

4 — Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 77.^a, que excedam o limite fixado.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim 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.

TÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e no presente ACT.

3 — A competência disciplinar cabe aos conselhos de administração que a poderão delegar.

Cláusula 83.^a

Conceito de infracção

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

Cláusula 84.^a

Prescrição da infracção e caducidade do procedimento disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve decorrido o prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — A prescrição da infracção disciplinar não prejudica o direito das empresas exigirem indemnização de prejuízos ou promoverem a aplicação de sanção penal a que a infracção possa dar origem.

3 — O procedimento disciplinar deve ter início, sob pena de caducidade, num dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

4 — A instauração do procedimento disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 85.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Transferência compulsiva pelo período fixado quando da aplicação da sanção, entre dois a cinco anos de efectiva prestação de serviço;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções previstas nas alíneas *b*), *c*), *d*) e *e*) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção

e, em cada ano civil, o total de 30 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

4 — A sanção de transferência compulsiva é aplicável quando as empresas entendam que devem dar nova oportunidade ao trabalhador, apesar da infracção disciplinar constituir justa causa de despedimento, implicando esta sanção a movimentação do infractor para área diferente da do seu local de trabalho.

5 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 86.^a

Sanções abusivas

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

- a) Exercer funções de dirigente sindical, delegado sindical, bem como de representante sindical nas instituições de previdência, participar em grupos de trabalho sindicais e, em geral, em organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;
- b) Ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício daquelas funções há menos de cinco anos;
- c) Exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, designadamente:

Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

Ter prestado declarações ou testemunho sobre a empresa.

Cláusula 87.^a

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, anexo VI deste ACT, que dele faz parte integrante.

TÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento com justa causa promovido pelas empresas;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

- b) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

3 — As empresas e os trabalhadores podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento assinado por ambas as partes.

4 — O despedimento com justa causa só pode ser promovido pelas empresas quando for precedido de processo disciplinar, nos termos da lei e do presente ACT.

5 — Ocorrendo justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador pode este fazer cessar imediatamente o contrato, por escrito, com indicação dos factos que a justificam, dentro dos quinze dias subsequentes ao conhecimento desses factos, com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a 6 meses.

TÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — As empresas devem promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

- 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 à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;
- b) Promover acções de reconversão e reciclagem;
- c) Permitir a frequência de cursos profissionais com interesse para as empresas.

2 — As empresas podem exigir aproveitamento em cursos de formação.

3 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços das empresas.

4 — Por efeito da frequência de acções de formação profissional promovidas pelas empresas ou com interesse por estas reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

5 — As empresas obrigam-se a passar certificado de frequência e aproveitamento dos cursos que promoverem.

6 — As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

TÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A segurança, higiene e saúde no trabalho é objecto de regulamento próprio, anexo IV deste ACT, que dele faz parte integrante.

3 — Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

TÍTULO XVI

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

1 — As empresas mantêm às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidos aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

2 — As empresas asseguram às vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complementos ao seguro obrigatório, a remuneração normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

3 — A remuneração normal assegurada evolui de acordo com as alterações da tabela salarial.

Cláusula 92.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, as empresas pagam, durante o período de incapacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatoria, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, as empresas asseguram-lhe a remuneração normal que auferia à data do acidente.

Cláusula 93.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — As empresas obrigam-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

2 — Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a empresa lhe ofereça ou pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

3 — Se o trabalhador optar por reconversão para função de categoria ou nível de qualificação inferior, é-lhe assegurada a evolução automática até ao grau 8 do nível correspondente à função de que era titular.

4 — Em caso de incapacidade permanente parcial que não impeça o trabalhador de continuar a desempenhar a função que exercia à data do evento ou que permita a sua reconversão para função a que corresponda igual ou maior retribuição, a empresa paga a remuneração correspondente, independentemente da pensão de incapacidade determinada pelo tribunal.

5 — Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de qualificação inferior, as empresas atribuem, se for caso disso, complemento à remuneração normal da nova função através da seguinte fórmula:

$$C = R_{bM} - (R_{bm} + I)$$

em que:

- C* — complemento a atribuir pelas empresas;
- R_{bM}* — remuneração base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;
- R_{bm}* — remuneração base do trabalhador na função em que foi reconvertido;
- I* — pensão mensal da seguradora ou da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.

6 — Sempre que haja alteração dos valores *R_{bM}* e *R_{bm}* ou *I*, procede-se a recálculo.

7 — O valor de *C*, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de *R_{bm}*.

8 — Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, as empresas mantêm o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

Cláusula 94.^a

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

1 — Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, as empresas obrigam-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua remuneração mensal, calculada nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 91.^a

2 — Atingida a idade da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de antiguidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perçam 70 anos.

TÍTULO XVII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro das empresas.

2 — O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.

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

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento de membro de corpos gerentes de associação sindical ou de delegado sindical, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado a respectiva associação sindical.

6 — O disposto no número anterior aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização correspondente ao dobro do prescrito no n.º 5 da cláusula 88.^a, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses.

Cláusula 96.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas e em local apropriado, para o efeito por estas reservado, 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 da laboração normal das empresas.

Cláusula 97.^a

Reunião dos trabalhadores nas empresas

1 — Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias-primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se em instalações das empresas:

- a) Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva instalação, das associações sindicais, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;
- b) Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das associações sindicais, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto, até ao máximo de quinze horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar às empresas e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

3 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem nas empresas ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida às empresas com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 98.^a

Cedência de instalações

1 — Para as instalações das empresas com 150 ou mais trabalhadores, estas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 99.^a

Delegados sindicais

1 — Nas empresas signatárias os sindicatos podem eleger delegados sindicais e constituir comissões sindicais e intersindicais, nos termos previstos na lei.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão às empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da actividade sindical, incluindo participação em comissões intersindical, de crédito de horas anual, referido

ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

4 — Os créditos de horas referidos no número anterior são conferidos por sindicato e apurados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, por distrito, nos seguintes termos:

- a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 200 horas;
- b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 400 horas;
- c) Sindicato com 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — 580 horas;
- d) Sindicato com 150 a 199 trabalhadores sindicalizados — 780 horas;
- e) Sindicato com 200 a 299 trabalhadores sindicalizados — 1160 horas;
- f) Sindicato com 300 a 399 trabalhadores sindicalizados — 1360 horas;
- g) Sindicato com 400 a 499 trabalhadores sindicalizados — 1540 horas;
- h) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de horas resultantes da aplicação da seguinte fórmula:

$$200 \left(8 + \frac{N - 500}{200} \right) h$$

em que N representa o número de trabalhadores sindicalizados.

5 — Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, os delegados sindicais devem comunicá-lo à empresa, em regra, com a antecedência mínima de um dia.

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respectivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

7 — As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente, não sendo o tempo dispendido nessas reuniões considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

8 — Os tempos utilizados pelos delegados sindicais nas acções de curta duração, destinadas à divulgação ou recolha de documentos sindicais nos respectivos locais de trabalho, não são contabilizados para o crédito referido na presente cláusula.

Cláusula 100.^a

Dirigentes sindicais

1 — Para o exercício das funções de membro da direcção das associações sindicais signatárias é concedido um crédito anual de horas a determinar da seguinte forma:

- a) Sindicato com menos de 100 trabalhadores sindicalizados — 1000 horas;
- b) Sindicato com 100 a 499 trabalhadores sindicalizados — 3000 horas;
- c) Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 5000 horas;
- d) Sindicato com 1000 a 1 999 trabalhadores sindicalizados 7500 horas;

- e) Sindicato com 2000 a 3499 trabalhadores sindicalizados — 10 000 horas;
- f) Sindicato com 3500 a 4999 trabalhadores sindicalizados 12 500 horas;
- g) Sindicato com 5000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 15 000 horas.

2 — Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito anual de horas são efectuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho, contando, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

4 — Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os dirigentes devem comunicá-lo à empresa, em regra, com a antecedência mínima de um dia.

5 — Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efectuar a respectiva comunicação à empresa, sempre que possível, com a antecedência mínima de 8 dias em relação ao início da ausência.

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita do sindicato respectivo.

7 — No caso de uma associação sindical, num ano civil, exceder o crédito de horas referido no n.º 1 da presente cláusula ou na cláusula 99.^a as horas em excesso ser-lhe-ão debitadas com base na remuneração normal média dos trabalhadores que utilizaram a globalidade do crédito anual daquela associação sindical.

TÍTULO XVIII

Subsídios de estudo

CAPÍTULO I

Subsídios de estudo a trabalhadores-estudantes

Cláusula 101.^a

Subsídios concedidos, montantes e requisitos

1 — As empresas concedem subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas e para aquisição de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 32.º deste ACT.

2 — O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50 % da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, considerando-se como limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio o valor das propinas correspondentes à licenciatura.

3 — O subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos seguintes montantes, que serão actualizados

em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumidor, sem habitação:

- a) Até ao 6.º ano de escolaridade — 3120\$;
- b) Do 7.º ao 12.º anos de escolaridade, por disciplina — 1350\$;
- c) Ensino superior, por disciplina — 2260\$.

4 — O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no final de cada ano lectivo.

5 — A pedido do trabalhador a empresa adiantar-lhe-á, no princípio do ano lectivo, o subsídio a que se refere o n.º 3.

6 — O trabalhador que tenha beneficiado do adiantamento do subsídio e não tenha obtido aproveitamento por desistência ou perda do ano por faltas não justificadas, fica obrigado a reembolsar imediatamente a empresa das verbas que lhe foram adiantadas.

CAPÍTULO II

Subsídios de estudo a descendentes de trabalhadores e de pensionistas

Cláusula 102.^a

Subsídios concedidos

As empresas concedem aos trabalhadores e pensionistas que tenham descendentes ou equiparados, subsídios anuais para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições actualmente praticadas.

Cláusula 103.^a

Montante dos subsídios

Os subsídios referidos na cláusula anterior continuam a ser pagos pelos montantes em vigor.

Cláusula 104.^a

Processo de revisão

Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão dos subsídios a que se reportam as cláusulas anteriores, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

TÍTULO XIX

Outros direitos e regalias

Cláusula 105.^a

Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no anexo v, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano.

2 — O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

- a) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) Licença no período de maternidade ou paternidade;

- c) Dispensa de serviço de candidatos a deputados ou órgãos das autarquias locais durante as respectivas campanhas eleitorais;
- d) Dispensa de serviço para comparecer a reuniões de órgãos das autarquias locais desde que os trabalhadores não aufram, por esse facto, remuneração;
- e) Dispensa de serviço para exercício de função de membro das mesas das assembleias ou secções de voto;
- f) Faltas dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 2 da cláusula 77.^a e da alínea n) da mesma cláusula, dentro dos limites dos créditos estabelecidos;
- g) Tolerâncias de ponto concedidas pelas empresas;
- h) Faltas justificadas desde que se verifique meio dia de trabalho.

3 — O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de doença nas seguintes condições:

- a) Por inteiro, até 90 dias de ausência consecutivos;
- b) Por metade do seu valor, de 91 até 180 dias de ausência consecutivos.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho estabelecidos no respectivo contrato, desde que exerçam a sua actividade num mínimo de dezanove horas por semana e trabalhem pelo menos duas horas em cada uma das fracções do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a duas horas.

5 — O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo que inclua refeição correspondente.

Cláusula 106.^a

Prémio de condução

1 — Aos trabalhadores não enquadrados na função de motorista que conduzam viaturas das empresas, é mantida a atribuição de um prémio de condução, no montante fixado no anexo v e regulamentado nos termos e condições actualmente praticados.

2 — Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão do prémio de condução, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

Cláusula 107.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no espaço de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 6.º do anexo v.

2 — O abono é devido 12 meses em cada ano, excepto nos meses em que o trabalhador falte 10 dias úteis seguidos.

3 — A substituição de um trabalhador com direito a abono para falhas, por tempo igual ou superior a 10 dias úteis seguidos, confere ao substituto direito àquele abono.

4 — Se, em dado mês, um trabalhador substituir mais de um titular de posto de trabalho com direito a abono para falhas, durante períodos iguais ou superiores a 10 dias úteis, auferirá um único abono.

Cláusula 108.^a

Isolamento

1 — O regulamento que tem por objecto a definição das regras de isolamento das instalações continua a ser aplicado nos moldes actuais.

2 — Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão deste regulamento, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

Cláusula 109.^a

Prémios de antiguidade

1 — No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade as empresas atribuem:

- a) Medalha comemorativa de prata;
- b) Prémio pecuniário correspondente à BR 17;
- c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à remuneração correspondente a esse período.

2 — Aos trabalhadores a tempo parcial o prémio pecuniário é atribuído tendo como referência o valor indicado na alínea b) do número anterior e a proporcionalidade da antiguidade (antiguidade ponderada) resultante da redução a tempo inteiro dos períodos de trabalho a tempo parcial.

3 — As empresas atribuem aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

- a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:

$$P_1 = P_{tc}$$

- b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:

$$P_2 = 1,5 \times P_{tc}$$

- c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:

$$P_3 = 2 \times P_{tc}$$

sendo:

P_{tc} — o valor previsto na alínea b) do n.º 1.

4 — O prémio previsto no número anterior é atribuído aos trabalhadores a tempo parcial, sendo o valor do mesmo calculado segundo o princípio de proporcionalidade definido no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 110.^a

Energia eléctrica

1 — As empresas garantem o fornecimento de energia eléctrica a preços reduzidos, para consumo doméstico, aos trabalhadores do quadro permanente.

2 — O regime de preços reduzidos é concedido unicamente em relação a um local de consumo, sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do acto ou contrato que lhe confere direito à habitação.

3 — O preço referido no n.º 1 corresponde às seguintes percentagens aplicáveis à tarifa simples de baixa tensão:

- 25% para os primeiros 3600 kWh de consumo anual;
- 37,5% para os seguintes 2400 kWh de consumo anual;
- 50% para os seguintes 18 000 kWh de consumo anual;
- 100% para o restante consumo anual.

4 — A variação dos preços em consequência do aumento da tarifa simples de baixa tensão só é aplicável a partir da primeira alteração subsequente da tabela salarial das empresas.

5 — O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas das empresas.

6 — Os pagamentos relativos aos consumos de energia eléctrica referidos nesta cláusula são, em regra, efectuados através de débito em conta bancária.

Cláusula 111.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — As empresas mantêm os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

2 — A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço das empresas.

3 — Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4 — Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

Cláusula 112.^a

Reforma antecipada

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 60 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 36 anos, têm o direito a antecipar a data da sua passagem à situação de reforma por velhice.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no anexo VII.

3 — Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido no n.º 1 devem, com a antecedência de 12 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.

4 — As empresas podem, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores com mais de 55 anos de idade que antecipem a data da sua passagem à situação de reforma por velhice.

5 — A antecipação da reforma prevista no número anterior só pode tornar-se efectiva mediante acordo, por escrito, do trabalhador.

6 — Os trabalhadores em situação de reforma antecipada não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no activo.

7 — Os trabalhadores que passem à situação de reforma antecipada ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

8 — Os trabalhadores que, durante o período de reforma antecipada, se tenham tornado inválidos poderão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

9 — A prestação de reforma antecipada é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no n.º 3 do artigo 6.º do anexo VII e paga 14 vezes por ano, sendo actualizada em percentagem igual à do aumento de remunerações que se venha a verificar no âmbito das empresas para a generalidade dos trabalhadores no activo.

10 — As empresas podem interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram a obrigação imposta no n.º 7 da presente cláusula.

11 — As empresas dão conhecimento às estruturas sindicais internas da relação dos trabalhadores que transitaram para a situação de reforma antecipada.

Cláusula 113.^a

Preparação para a reforma

1 — As empresas concedem aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2 — Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4 — O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de reforma antecipada, nos termos seguintes:

- a) No caso de reforma antecipada nos termos do n.º 1 da cláusula 112.^a, o trabalhador, no requerimento respectivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;
- b) No caso de antecipação de reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no n.º 5 da cláusula 112.^a do presente ACT.

TÍTULO XX

Segurança social

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1 — As empresas continuam a assegurar aos seus trabalhadores os benefícios complementares da segurança social — complementos dos benefícios da previdência e saúde — que foram consignados no estatuto unificado do pessoal a que se referem, designadamente, o Decreto-Lei n.º 502/76, de 30 de Junho, o despacho conjunto dos Ministérios da Administração Interna, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho de 28 de Fevereiro de 1979 e o Decreto-Lei n.º 7/91, de 8 de Janeiro.

2 — Os benefícios complementares da previdência concedidos pelas empresas estão consignados no anexo VII deste ACT, que dele faz parte integrante.

3 — As empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

4 — As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa (saúde) complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do anexo VIII deste ACT, que dele faz parte integrante.

5 — Os benefícios complementares previstos no anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes actualmente praticados, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga os benefícios.

6 — No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, as empresas continuam a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

7 — Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pelas IOP, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data de assinatura deste ACT, não implica aumento automático das responsabilidades das empresas.

8 — Os actuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

TÍTULO XXI

Disposições finais

Cláusula 115.^a

Direitos adquiridos

As condições de trabalho fixadas no presente ACT são globalmente mais favoráveis do que as anteriormente em vigor.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

(cláusula 11.^a do ACT)

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Artigo 1.º

Objecto

1 — O enquadramento profissional classifica as funções existentes nas empresas e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho e com as responsabilidades atribuídas.

2 — Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros directivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1 — Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo anterior, os trabalhadores das Empresas estão integrados em seis níveis de qualificação e chefias de secção:

- Nível 1: quadros superiores;
- Nível 2: quadros médios;
- Níveis 3 e 4: profissionais altamente qualificados;
- Nível 5: profissionais qualificados;
- Nível 6: profissionais semiqualeificados (especializados).

2 — O nível 1 divide-se em categorias de bacharel I, bacharel II, licenciado I, licenciado II e especialista/generalista, cada uma das quais integra diversas letras.

3 — Os níveis 2 a 6 integram, cada um, diversos graus de evolução.

4 — A cada letra corresponde uma remuneração base (*Rb*) e a cada grau de um nível corresponde uma base de remuneração (*BR*).

5 — Ao nível 1 correspondem 15 remunerações base (letras C a Q) e aos níveis 2 a 6 correspondem 22 bases de remuneração (*BR* 1 a 22).

6 — Em cada nível de qualificação, que engloba todos os graus nele previstos, e, bem assim, em cada categoria do nível 1, que engloba todas as letras nela previstas, a uma designação profissional corresponde um perfil de enquadramento.

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

8 — Por promoção ou subida de categoria entende-se: para os níveis 2 a 6, quando há passagem aos níveis seguintes; para o nível 1, quando há passagem à letra ou categoria seguintes; para as chefias de secção, quando há passagem aos escalões seguintes.

SECÇÃO II

Estrutura dos níveis

Artigo 3.º

Caracterização

1 — O nível 6, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho especializado, com exigência de seis anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 1 a 10.

2 — O nível 5, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência de nove anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 4 a 13.

3 — O nível 4, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 11 anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 7 a 16.

4 — O nível 3, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 11 anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 10 a 19.

5 — O nível 2, em que são enquadradas as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função, a nível de curso superior, adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas, ou de cargos de chefia, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 13 a 22.

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

- a) Bacharel I — letras C a H;
- b) Bacharel II — letras F a M;
- c) Licenciado I — letras E a J;
- d) Licenciado II — letras H a O;
- e) Especialista/Generalista — letras L a Q.

7 — A chefia de secção, em que são enquadradas as funções de chefia hierárquica dos níveis 3, 4, 5 e 6, tem quatro escalões (IV, III, II e I), cada um com 5 graus: graus F, G, H, I e J.

7.1 — O escalão I (BR 8 a 12) é caracterizado pela chefia de trabalhadores do nível 6.

7.2 — O escalão II (BR 11 a 15) é caracterizado pela chefia de trabalhadores do nível 6 e, pelo menos, um do nível 5.

7.3 — O escalão III (BR 14 a 18) é caracterizado pela chefia de trabalhadores dos níveis 6 e 5 e, pelo menos, um do nível 4.

7.4 — O escalão IV (BR 17 a 21) é caracterizado pela chefia de trabalhadores dos níveis 6, 5 e 4 e, pelo menos, um do nível 3.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4.º

Princípio geral

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

- a) Níveis 6, 5, 4, 3 e 2:

Acesso do grau 1 até ao grau 4, com dois anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau 4 até ao grau 8, com três anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau 8 até ao grau 10, com quatro anos de permanência no grau anterior;

- b) Chefia de secção:

Acesso do grau F até ao grau G, com dois anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau G até ao grau I, com três anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau I até ao grau J, com quatro anos de permanência no grau anterior.

2 — Por acto de gestão, a evolução pode processar-se de forma mais rápida do que a estabelecida no número anterior.

3 — Os assistentes de condução de centrais termoelectricas (nível 2), têm a evolução limitada ao grau 7.

4 — A evolução profissional dos trabalhadores do nível 1 far-se-á com base na apreciação que as empresas fizerem do exercício das funções.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a evolução dos trabalhadores do nível 1 processa-se auto-

maticamente em resultado do tempo máximo entre letras, nos seguintes termos:

Bacharel I:

Entre C e D — dois anos;
Entre D e E — dois anos;
Entre E e F — três anos;
Entre F e G — três anos;
Entre G e H — quatro anos;

Bacharel II:

Entre F e G — dois anos;
Entre G e H — três anos;
Entre H e I — quatro anos;

Licenciado I:

Entre E e F — dois anos;
Entre F e G — dois anos;
Entre G e H — três anos;
Entre H e I — três anos;
Entre I e J — quatro anos;

Licenciado II:

Entre H e I — dois anos;
Entre I e J — três anos;
Entre J e K — quatro anos.

Artigo 5.º

Tempo de permanência no grau de evolução

1 — A contagem do tempo de permanência no grau de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — A mudança de grau ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível ou categoria, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — Em caso de mudança de função, a contagem do tempo de permanência no grau ou na letra processa-se de acordo com o estabelecido no anexo II.

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

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

- a) Dos membros das direcções de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho nos termos da lei e deste ACT;

- b) Dos trabalhadores com a relação de trabalho suspensa por razões de interesse público, nos termos da legislação aplicável;
- c) Dos trabalhadores em cumprimento de serviço militar obrigatório ou de serviço cívico substitutivo;
- d) Dos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional;
- e) Dos trabalhadores em cooperação externa;
- f) Dos trabalhadores que frequentem acções de formação reconhecidas de interesse para as empresas;
- g) Dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, excepto o de remuneração, como prestação efectiva de trabalho, ao abrigo da lei da maternidade e da paternidade.

CAPÍTULO II

Perfis de enquadramento

Artigo 6.º

Definição

1 — O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função — que a situam no conjunto das actividades das empresas — e compreende o exercício de actividades específicas dos respectivos postos de trabalho.

2 — A diferença das actividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, reflectindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa.

3 — Os perfis de enquadramento constam do apenso A a este anexo.

Artigo 7.º

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em níveis de qualificação nos termos do apenso B a este anexo.

CAPÍTULO III

Linhas de carreira

Artigo 8.º

Estrutura

No apenso C enunciam-se as funções que, para efeitos do disposto no anexo II relativo à movimentação de trabalhadores, integram cada linha de carreira.

Artigo 9.º

Acesso ao nível 1 de trabalhadores do nível 2

1 — Os trabalhadores enquadrados no nível 2 que, relativamente às respectivas funções, possuam ou

venham a possuir adequado curso superior, desde que efectivamente desempenhem aquelas funções, são enquadrados no nível 1.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior é atribuída, no mínimo, a letra cuja remuneração base é imediatamente superior à que possuíam, mantendo o tempo de permanência no grau e, no caso de atribuição de uma ou mais letras acima daquela, o tempo de permanência no grau é absorvido.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 10.º

Reclassificação

Tendo em conta as tarefas efectivamente desempenhadas e o tempo comprovado no seu desempenho, as empresas reclassificam os trabalhadores nas funções previstas neste ACT.

Artigo 11.º

Reconversão

1 — Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.

2 — As empresas podem reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

- a) Por inadequação à função;
- b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;
- c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;
- d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — As reconversões ao abrigo do disposto na alínea a) do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.^a e no n.º 5 do artigo 12.º do anexo III, a movimentação dos trabalhadores reconvertidos processa-se nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do anexo II.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 12.º

Situação profissional

A categoria e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do acordo de empresa da Electricidade de Portugal, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36,

de 29 de Setembro de 1993, transitam para a vigência do presente ACT.

Artigo 13.º

Primeira aplicação do enquadramento profissional

1 — O esquema para a primeira aplicação da estrutura dos níveis deste ACT consta do apenso D a este anexo.

2 — Os efeitos da primeira aplicação da estrutura dos níveis deste ACT são regulados por protocolo subscrito pelas partes.

3 — É extinto o nível 7 conforme se encontrava estabelecido no acordo de empresa da EDP — Electricidade de Portugal, S. A., referido no artigo anterior, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

4 — A evolução profissional dos trabalhadores do nível 7 referido no número anterior processa-se de acordo com as regras estabelecidas nesse acordo de empresa.

5 — Enquanto existirem trabalhadores remunerados por bases de remuneração ou letras sem correspondência na nova tabela salarial, a respectiva actualização processa-se nos mesmos termos dessa tabela.

Artigo 14.º

Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de trabalhadores só é efectuada de acordo com a estrutura de níveis prevista no artigo 3.º deste anexo a partir de 1 de Janeiro de 2002, vigorando, entretanto, o disposto nos números seguintes.

2 — A admissão para o nível 6 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 11 do AE/EDP, conforme tabela constante do artigo 1.º do anexo v, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 1;
- Em 2001 para a BR 1.

3 — A admissão para o nível 5 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 2, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 3 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 4;
- Em 2001 para a BR 3, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 4.

4 — A admissão para o nível 4 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 6, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 7;
- Em 2001 para a BR 7.

5 — A admissão para o nível 3 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 8, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 9 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 10;
- Em 2001 para a BR 9, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 10.

6 — A admissão para o nível 2 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 11, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 12 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 13;
- Em 2001 para a BR 12, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 13.

7 — A admissão para o nível 1, categoria de bacharel I, é efectuada:

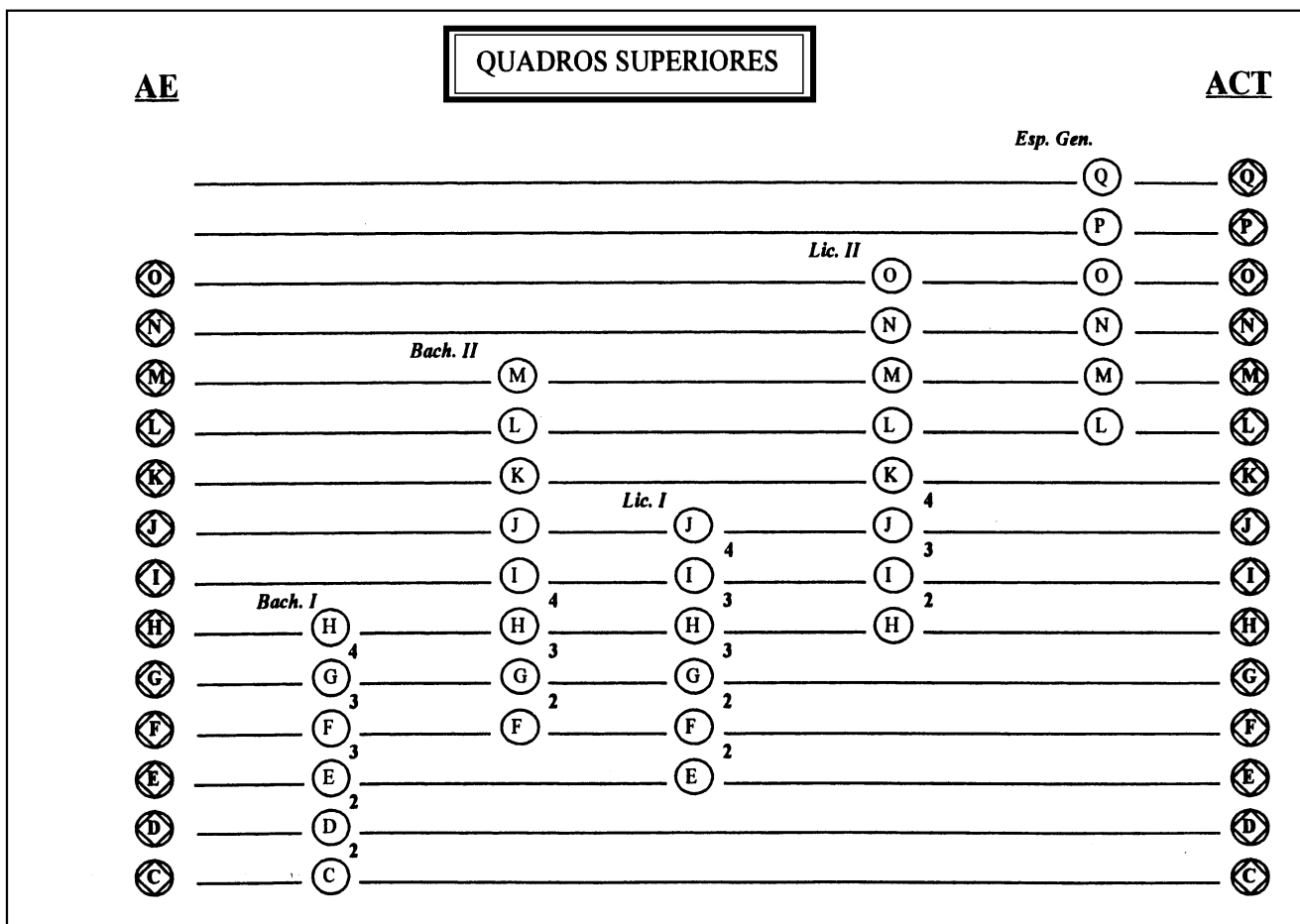
- Em 2000 para a letra A, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a letra B e em 1 de Janeiro de 2002 para a letra C;
- Em 2001 para a letra B, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a letra C.

8 — A admissão para o nível 1, categoria de licenciado I, é efectuada:

- Em 2000 para a letra C, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a letra D e em 1 de Janeiro de 2002 para a letra E;
- Em 2001 para a letra D, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a letra E.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

BR	Especializ.	Qualific.	Alt. Qualific.		Quad. Médios	Chefias de Secção				
AE	ACT	Nível 6	Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2	S1	S2	S3	S4
36										
35										
34										
33	22					10 ₄				
32	21					9 ₄				J ₄
31	20					8 ₃				I ₃
30	19					10 ₄				H ₃
29	18					9 ₄				J ₄
28	17					8 ₃				G ₂
27	16					10 ₄				I ₃
26	15					9 ₄				H ₃
25	14					8 ₃				J ₄
24	13					7 ₃				G ₂
23	12					10 ₄				I ₃
22	11					9 ₄				H ₃
21	10					8 ₃				J ₄
20	09					7 ₃				G ₂
19	08					10 ₄				I ₃
18	07					9 ₄				H ₃
17	06					8 ₃				J ₄
16	05					7 ₃				G ₂
15	04					10 ₄				I ₃
14	03					9 ₄				H ₃
13	02					8 ₃				J ₄
12	01					7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...						8 ₃				J ₄
...						7 ₃				G ₂
...						10 ₄				I ₃
...						9 ₄				H ₃
...		</								



APENSO A

(artigo 6.º do anexo i)

Perfis de enquadramento

Ajudante de operador de produção térmica (nível 6). — É o profissional que efectua autonomamente ou em colaboração com o operador de produção térmica operações de condução de geradores de vapor a carvão; efectua ou colabora nas operações de extracção de cinzas; vigia e desencrava silos e alimentadores de carvão bruto das caldeiras; vigia o funcionamento dos despoeiradores electrostáticos; efectua ou colabora nos trabalhos de limpeza e conservação dos equipamentos acessórios das caldeiras a carvão; colabora em trabalhos de montagem, conservação ou reparação dos equipamentos da instalação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Analista químico (nível 5). — É o profissional que efectua ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; prepara soluções e soluções padrão necessárias aos métodos analíticos e traça curvas padrão segundo normas bem definidas; colabora no controlo dos parâmetros físico-químicos do condicionamento bem como na orientação das operações de condução para a sua correcção; colabora na aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório; efectua amostragens e a preservação das amostras, executando localmente as acções necessárias; executa montagens laboratoriais segundo orientações definidas; vigia as reservas mínimas e prazos de validade dos reagentes químicos; procede

à leitura e interpretação de gráficos e tabelas e elabora boletins de análise e ou relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Arquivista técnico (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; classifica, codifica, regista, difunde, encaminha e arquiva desenhos, catálogos, normas, cartas, processos e outra documentação técnica; organiza processos de características de materiais e elabora e codifica fichas históricas de equipamentos e materiais; organiza colecções de cópias de desenhos ou de outros documentos; mantém actualizados ficheiros e arquivos, satisfaz pedidos de cópias e consultas de desenhos e documentação ou processos em arquivo e controla a sua circulação e prazos de utilização; colabora ou executa montagem de desenhos, fotocópias e outros documentos respeitantes a processos de arquivo; efectua resumos de entradas e saídas de documentação e prepara elementos estatísticos; recolhe e compila elementos para a elaboração de processos; executa montagens de desenhos, fotografias e outros documentos; prepara processos e orienta ou executa a sua edição; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Assistente de condução de centrais termoeléctricas (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e com o apoio e orientação de profissionais mais qualificados se ocupa, no âmbito da sua especialidade, fundamentalmente de: assistência técnica às salas de comando e ao computador do processo, apoio à condução e supervisão das condições de funcionamento dos

grupos em regime normal e perturbado, garantindo as melhores condições de exploração; supervisão dos arranques e paragens e consequente elaboração dos relatos justificativos dos atrasos e interrupções; colaboração na caracterização de avarias, diagnóstico e desempanagem; análise e interpretação de disparos, ocorrências de exploração e actuação de protecções, elaborando os respectivos relatórios técnicos preliminares; assegurar contactos com o despacho e colaboração na gestão da repartição de carga pelos grupos; condução de grupos; assegurar a gestão das consignações e AT, a nível da sala, em estreita colaboração com o chefe de turno no estrito cumprimento dos programas estabelecidos; supervisão de todos os documentos de registo e relatos diários da vida da instalação e equipamentos afectos à sala; manutenção de primeira linha; colaboração na realização de ensaios; verificação das condições necessárias ao arranque global da instalação, nomeadamente após as grandes revisões ou reparações dos grupos; colaboração nas operações de ajuste de queima e na verificação e optimização de queima.

Assistente de estudos (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir se ocupa fundamentalmente de: estudos, concepção e realização de planos em geral, nomeadamente nos ramos da organização e informática; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de propostas adaptando métodos e processos; realização de trabalhos na área da organização e informática; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de gestão (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção ou realização de planos da gestão em geral e, em particular, nos ramos administrativo, de pessoal e de formação; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de projectos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho na área da gestão; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de projecto (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações genéricas dos objectivos a atingir, a partir de estudos gerais, anteprojectos e projectos, se ocupa fundamentalmente de: concepção, estudo e realização de planos nos domínios do equipamento, estruturas, construção e arquitectura, planeamento, geometria, ou da comunicação, artes gráficas e criação artística; estudo e elaboração de planos de actualização ou remodelação de sistemas naqueles domínios; execução de trabalhos da especialidade, designadamente pela aplicação de sistemas computadorizados; análise, crítica e concepção de planos executivos e estudo de soluções técnicas alternativas, gerais ou parcelares; colaboração na preparação de cadernos de encargos, na organização de processos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados; preparação de elementos para controlo de gestão; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, no âmbito da sua especialidade, se ocupa fundamentalmente de: estudo, concepção e realização de planos e projectos nos domínios da montagem e conservação de materiais, equipamentos e instalações, de nomenclatura, codificação e normalização, da aparelhagem e dos ensaios; execução de trabalhos naqueles domínios; participação e orientação de ensaios laboratoriais de comprovação ou comparação de características dos equipamentos e materiais; elaboração de métodos e processos de trabalho da especialidade; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico de enfermagem (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção e realização de planos de actuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem, nomeadamente no estudo de medidas que garantem a qualidade e melhorias, na definição e análise de indicadores de avaliação de resultados, na determinação de custos/benefícios e na prevenção dos riscos de doenças e acidentes; programação, coordenação, orientação e execução de trabalhos da especialidade; avaliação de padrões de eficácia dos cuidados prestados e estudo de soluções alternativas; análise da evolução das situações de internamento; participação na elaboração e execução de projectos de formação da especialidade; coordenação e execução de trabalhos da área administrativa no domínio da enfermagem; elaboração de propostas de actuação, de métodos e processos, de realização de trabalhos na área da especialidade e na área administrativa e execução das propostas aprovadas.

Caixa (nível 5). — É o profissional que efectua depósitos, levantamentos, recebimentos e pagamentos, verificando a correcção dos valores inscritos, selagens e vistos; confere e regista os valores arrecadados; elabora folhas diárias de caixa; apura saldos e elabora notas de disponibilidade; regista os movimentos em conta corrente com bancos, o movimento de valores selados, o livro de caixa e elabora, diariamente, o registo de cheques a emitir; prepara documentação de caixa para contabilização; prepara, sistematicamente, o ficheiro de ordens de pagamento e procede à marcação de datas de pagamento a fornecedores; colabora na previsão periódica de reforços de fundos; efectua trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo; opera com minicomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Caixeiro de armazém (nível 6). — É o profissional que recebe e fornece equipamentos, ferramentas e materiais, executa os respectivos registos e controlo de entradas e saídas e cuida da sua conservação; elabora requisições para reabastecimentos de actualização; confere, conta e arruma equipamentos, ferramentas e materiais; procede a operações simples da sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Canalizador/picheleiro (nível 6). — É o profissional que monta, conserva, repara e instala caleiras, algerozes,

tubagens e acessórios, seguindo esquemas, desenhos e utilizando metais e plástico; corta, rosca e solda tubagens em vazio ou em carga; monta, repara e conserva equipamento doméstico; executa trabalhos em folhas diversas e faz soldadura a estanho; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Carpinteiro (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de carpintaria geral e marcenaria simples com reparação e envernizamento de móveis; efectua a preparação de madeiras com máquinas e ferramentas; efectua trabalhos de carpintaria na construção e conservação de edifícios e instalações com ajustamentos e reparações de carpintaria de limpos; efectua a conservação das máquinas e ferramentas utilizadas; escolhe as madeiras adequadas; executa estruturas de madeira, nomeadamente andaimes, escadas e escoramentos, e faz embalagens; prepara cofragens e moldes de madeira para betonagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Condutor de instalações de extracção de cinzas (nível 5). — É o profissional que vigia o estado dos equipamentos e conduz as instalações de extracção, transporte, armazenamento e evacuação de escórias e cinzas, de acordo com instruções recebidas; vigia e conduz o equipamento de extracção de rejeitados dos moinhos de carvão; efectua a recolha e análise de cinzas, por método instrumental; vigia e conduz o equipamento de recuperação de água dos cinzeiros e controla o seu condicionamento químico, vigiando e conduzindo a instalação dos reagentes; coordena os trabalhos de limpeza e desobstrução das instalações de escórias e cinzas; efectua leituras e registos e interpreta instruções de exploração e painéis de sinalização; colabora nos trabalhos de limpeza, reparação e conservação dos equipamentos de transporte, extracção, armazenamento e evacuação de escórias e cinzas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Condutor-manobrador de equipamento de elevação, transporte e escavação (nível 6). — É o profissional que conduz e manobra tractores pneumáticos e de rasto, gruas fixas e móveis, pórticos e pontes rolantes, *dumpers*, empilhadores, guindastes, *blondins*, escavadoras e outras máquinas móveis ou fixas; verifica a condição de funcionamento do equipamento; efectua a lubrificação, manutenção, afinação e reparações ligeiras e médias do equipamento; executa a montagem e desmontagem de elementos dos equipamentos que conduz; colabora nos trabalhos de conservação e reparação do equipamento; elabora partes diárias e outros registos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Cozinheiro (nível 6). — É o profissional que elabora ementas de acordo com a natureza e o número de pessoas a servir, tendo em consideração os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição; requisita os géneros necessários para a confecção das refeições e dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação, confecção e decoração de pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas; prepara especialidades e confecciona refeições; emprata, guarnece e acompanha o andamento dos cozinhados; vela pela conservação de alimentos e aprovisionamento da cozinha; elabora o registo dos consumos; confecciona refeições, doces e pastelaria; prepara e guarnece pratos e travessas; elabora ementas

de refeições; efectua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar, faz trabalhos de limpeza e arrumo das louças, utensílios e equipamento da cozinha e na limpeza da cozinha e zonas anexas; recepciona e armazena géneros alimentícios; efectua o registo de entradas e saídas de géneros e assegura a sua existência e conservação; controla o fornecimento de refeições; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Demarcador de faixas (nível 6). — É o profissional que delimita a faixa de protecção das linhas; recolhe elementos de confrontação de propriedades e contacta com os proprietários para obtenção da necessária autorização para a execução de trabalhos e corte de árvores; obtém dados para fins de indemnização; acorda com proprietários prazos de abate de árvores; colabora na definição de áreas a indemnizar; redige factos diários e regista ocorrências; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Electricista (nível 6). — É o profissional que monta, conserva e substitui equipamentos, aparelhos, instalações eléctricas e redes aéreas e subterrâneas, nomeadamente integrado em equipas, localiza e repara avarias nos equipamentos, instalações eléctricas de edifícios, entradas comuns e redes aéreas e subterrâneas; liga baixadas e ramais; conserva e repara redes e focos de IP e monta e regula os respectivos comandos e dispositivos horários; monta, substitui, regula e liga equipamentos simples de medida e controlo; detecta, regista e participa defeitos e anomalias; preenche boletins de verificação de instalações eléctricas; eventualmente efectua e regista leituras; presta assistência a clientes; recolhe dados sobre novos prédios e modificações nos existentes; efectua o corte ou restabelecimento de fornecimento de energia; pode efectuar cobrança de recibos em atraso; pode fazer trabalhos de natureza oficial; efectua a preparação de massa e óleos isolantes; executa a conservação de máquinas e ferramentas; vigia equipamentos e faz manobras

com seccionadores e disjuntores; executa eventualmente trabalhos de desmatação e limpeza de terrenos sob as linhas; lê desenhos e faz relatos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Electricista de contagem (nível 5). — É o profissional que instala dispositivos de medida e contagem segundo esquemas e ligações determinados; realiza as leituras respectivas; instala, ensaia, liga, modifica, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida, contagem e controlo; faz verificações, executa trabalhos de montagem e conexão de relógios e ralés de telecomando para mudanças de tarifa e determina factores de multiplicação, potência, energia reactiva e outros; elabora esquemas de medidas e localiza avarias; executa ordens de trabalhos; retira equipamentos de contagem e medida para reparação fora do local, mantendo a instalação em serviço; presta esclarecimentos a clientes; fornece elementos para cálculo da comparticipação dos clientes; detecta anomalias e fraudes, recolhe elementos para apuramento de responsabilidades e efectua os correspondentes relatórios e participações; lê e interpreta desenhos, esquemas, normas e instruções técnicas e efectua relatórios dos trabalhos realizados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de exploração (nível 5). — É o profissional que, sob orientação do centro de manobras ou do despacho, faz a condução dos equipamentos da instalação; efectua manobras de rotina e emergência, em subestações, postos de seccionamento e transformação e centrais ou substitui os automatismos, conduzindo, controlando e actuando em satisfação das necessidades de exploração; opera o sistema de telecomando e mantém actualizado o esquema operacional de rede; dá instruções nas operações de cortes; vigia o equipamento da instalação; efectua manobras de aparelhagem e prepara painéis para trabalhos; efectua a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações e equipamentos; efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de subestações, postos de transformação e de seccionamento; efectua a conservação de redes, instalações e equipamentos; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efectuados por empreiteiros; efectua leituras e registo de aparelhagem de medida e protecção; efectua vistorias periódicas em instalações; intervém nas consignações e desconsignações de equipamentos; lê e interpreta dados de aparelhagem de medida e protecção, registando os resultados; efectua cálculos e regista os resultados; lê e interpreta mapas, esquemas, plantas e instruções técnicas e de serviço; efectua relatórios dos trabalhos realizados; efectua os registos de incidentes de exploração de avarias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de laboratório (nível 5). — É o profissional que procede ao estudo teórico e prático do funcionamento, ensaios, aferições e ajustes de circuitos e aparelhagem de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e protecção dos vários domínios tecnológicos; pesquisa e elimina avarias; executa mecânica de precisão utilizando máquinas ferramentas adequadas, repara e executa peças para reparações de aparelhagem e para ensaios; executa a montagem, desmontagem, reparação e conservação de aparelhagem e equipamentos de medida e ensaio; executa ou colabora na execução de montagens para medidas e ensaios e procede à sua

utilização; interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; elabora relatórios de trabalhos efectuados, desenhos e gráficos e preenche fichas técnicas; fornece elementos para a elaboração de orçamentos; colabora na organização de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista montador/reparador de AT (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação de órgãos e equipamentos de AT/MT e BT; efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecções, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de medida e ensaio, eléctrica e electrónica; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua a conservação de equipamentos, instalações e redes aéreas e subterrâneas; localiza e repara avarias em equipamentos, instalações eléctricas e redes aéreas e subterrâneas, cumprindo, no caso de AT/MT, as instruções específicas do despacho ou do centro de manobras e, no caso da BT, as instruções genéricas da especialidade; executa manobras, nas redes aéreas e subterrâneas e instalações, seguindo, no caso de AT/MT, instruções específicas do despacho ou do centro de manobras e, no caso da BT, as instruções genéricas da especialidade; executa obras de AT/MT/BT; substitui transformadores; executa cortes, ligações e restabelecimento de fornecimentos provisórios ou específicos; executa trabalhos de conservação; executa a substituição e reparação de equipamentos e componentes das instalações; realiza trabalhos com aparelhos de medida e controlo; executa medições e faz leituras de aparelhos de medida e controlo; recolhe dados em instalações para actualização do inventário, cadastro e outras; vistoria instalações eléctricas que não exigem aprovação prévia de projecto; detecta anomalias e fraudes, que participa; recolhe e fornece elementos para orçamentos e aplica tabelas para determinação de custos e prepara a requisição de materiais a aplicar, fiscaliza trabalhos realizados por administração directa ou empreitada; introduz no sistema a informação relativa à entrada em serviço da obra recepcionada; recolhe dados com vista ao estabelecimento de acordos com proprietários de terrenos; efectua medidas de isolamento e ensaios para controlo do estado de conservação de cabos; efectua a recolha de óleo isolante de cabos para ensaios de rigidez dieléctrica e trata o isolamento; executa trabalhos no equipamento terminal e de derivação de cabos; executa trabalhos oficiais; efectua ensaios e medidas e realiza trabalhos com aparelhagem; conserva a aparelhagem que utiliza e outra; efectua inquéritos relativos a avarias nas redes e elabora relatórios; instala, ensaia, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida e controlo; instala dispositivos para medidas e contadores normais e especiais e realiza as leituras respectivas; executa trabalhos relacionados com a conexão de relógios e relés de telecomando e determina factores de multiplicação, potência, energia reactiva e outros; elabora esquemas de medidas e loca-

liza avarias nas mesmas; retira equipamentos de medida, para reparação fora do local, mantendo a instalação em serviço; presta esclarecimentos a clientes; executa *croquis* para actualização dos desenhos, plantas das redes e outros fins; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Electricista de protecções (nível 5). — É o profissional que executa trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos, sistemas de protecção e automatismos, medida, regulação, comando, controlo, sinalização e registo; executa ensaios e ajustes dos equipamentos de protecção e automatismos de cabos, linhas, transformadores e condensadores; executa trabalhos de montagem, conservação e reparação nos equipamentos e circuitos eléctricos; localiza e repara avarias em circuitos de protecção e outros; executa trabalhos da especialidade nas instalações exteriores ou em laboratório; lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de telecomunicações (nível 5). — É o profissional que instala e conserva equipamentos e sistemas de telecomunicações ou sistemas de alimentação; pesquisa e repara avarias; executa cablagens, junções e derivações; executa a conservação de caixas, terminais e repartidores telefónicos; efectua leituras em instrumentos de alta precisão e sensibilidade; efectua ensaios, medidas e ajustes; efectua medidas de isolamento em cabos telefónicos e sinalização; colabora no estudo de montagem dos equipamentos de telecomunicações ou sistemas de alimentação; faz *croquis* e estuda e interpreta esquemas, desenhos, tabelas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Electromecânico (nível 6). — É o profissional que ao seu nível efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos eléctricos e mecânicos; executa peças e outros trabalhos necessários à montagem de instalações e equipamentos, colabora na realização de ensaios; manobra o equipamento de descarga, trasfega, purga e filtragem de combustível e procede à recolha de amostras do mesmo; efectua trabalhos de preparação de superfícies e pintura nos equipamentos; manobra o sistema de protecção contra incêndios do parque de combustível; efectua a recolha de amostras, tratamento e ensaios de óleos isolantes; efectua a movi-

mentação de materiais, ferramentas e peças; efectua lubrificações; efectua a limpeza e lubrificação nos equipamentos dos grupos; executa *croquis*; efectua a conservação de ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electromecânico principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua manobras para arranque ou paragem dos grupos com turbinas a gás; conduz, vigia e actua nos equipamentos da instalação para manutenção das condições de exploração em conformidade com as normas de actuação locais; lê e interpreta os dados de aparelhagem de medida e controlo, calcula e regista os resultados; efectua registos de manobras, sinalizações, incidentes e avarias e acções eventualmente realizadas; efectua ou colabora em trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaios de equipamentos electromecânicos; efectua a desmanagem de avarias ou colabora na sua detecção; monta, ajusta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de circuitos, aparelhagem e equipamentos eléctricos e mecânicos; executa trabalhos de serralharia e soldadura; orienta trabalhos de carga e descarga de equipamentos de grande porte e responsabilidade; lê e interpreta esquemas, desenhos e instruções técnicas e de serviço e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Encarregado de condução de centrais termoeléctricas (nível 3). — É o profissional que no nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa a condução de grupos de uma central termoeléctrica (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências activa e reactiva, saídas de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares); controla o funcionamento automático da instalação ou actua manualmente; procede à análise das condições de funcionamento dos blocos; assegura as ligações com o despacho nacional para efeitos de exploração dos grupos; orienta as tarefas ligadas à detecção e reparação de avarias ou anomalias existentes no bloco e seus sistemas auxiliares, para as quais emite as respectivas requisições de obra; emite requisições de obras especiais para intervenções rápidas e ou imprevistas e elabora documentos com as medidas de consignação inerentes às mesmas; orienta e coordena as actividades dos profissionais de grupo de qualificação inferior necessários para o funcionamento do bloco e seus auxiliares; colabora nos trabalhos de desmanagem, grande reparação, montagem e ensaios de equipamentos no âmbito da sua função; quando em horário normal colabora em trabalhos de organização do departamento, na elaboração de instruções técnicas, na actualização de arquivos técnicos, na tradução de instruções técnicas e na análise das condições de funcionamento dos blocos; participa, no bloco, na formação de estagiários futuros titulares da mesma função; lê e interpreta esquemas, desenhos, gráficos, ábacos e notas técnicas e regista em mapas o relatório do bloco; utiliza sistemas informáticos, nomeadamente na análise das condições de funcionamento dos blocos, na emissão de fichas de consignação, no apoio aos ensaios de equipamentos, na emissão de relatórios, no apoio às actividades de manutenção e na preparação de estatísticas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário (nível 6). — É o profissional que exerce funções de apoio administrativo executando nomeada-

mente dactilografia, ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; expede correspondência e encomendas e executa trabalhos simples relativos à área de actividade em que se integra; opera com microcomputadores e terminais de computador; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (nível 5). — É o profissional que desenvolve as acções conducentes ao estabelecimento de novos contratos de fornecimentos de energia e procede à cobrança das respectivas taxas; recepciona os pedidos de novos ramais e, após a elaboração do orçamento, calcula a comparticipação dos clientes, procede à respectiva cobrança e informa o sistema que a obra deve ser iniciada; comunica ao sistema a data de conclusão da obra; efectua alterações aos contratos existentes; efectua a eliminação de contratos; efectua a facturação de energia em fornecimentos provisórios e eventuais; procede à cobrança de recibos de energia e outras cobranças; realiza as necessárias operações de caixa tendentes à regularização do seu saldo e preenche impresso de depósito; presta informações; atende e resolve reclamações do seu âmbito; calcula refacturações; prepara e distribui os itinerários de leituras; recepciona os itinerários, carrega os terminais portáteis e efectua a sua descarga e transmissão ao sistema; controla a recolha e o grau de realização das leituras e analisa as ocorrências; dá seguimento a situações anómalas detectadas nas instalações e equipamentos de medida e controlo; introduz no sistema os dados necessários à actualização dos itinerários; detecta eventuais deficiências de funcionamento nos terminais portáteis de leitura e providencia a sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de contabilidade, finanças e estatística (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições, classifica e interpreta documentação contabilística; trata dados contabilísticos, financeiros e estatísticos; organiza processos referentes a pagamentos; fornece e trata dados para previsões de tesouraria e movimentação de fundos; sintetiza e centraliza elementos de informações de tesouraria; prepara elementos para liquidação de impostos; interpreta apólices de seguros e efectua os processamentos inerentes aos diferentes ramos; participa na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e na análise de contratos de adjudicação e licenciamento; colabora na compilação de elementos relativos ao verbete estatístico, colabora em trabalhos de repartição de encargos financeiros e na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; efectua trabalhos de estatística e de cálculo e elabora mapas e gráficos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão de materiais (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições, elabora os processos e o expediente relativos à aquisição, movimentação e gestão de materiais e mercadorias e equipamentos; colabora na organização de outros processos

de compras nacionais e estrangeiras; efectua a programação de *stocks*; prepara e mantém actualizados ficheiros de materiais e fornecedores; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de pessoal e expediente geral (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, satisfaz pedidos de consulta de documentação e controla a sua circulação; compila e calcula elementos e os dados necessários para a organização de processos relativos à sua actividade, elabora expediente relativo a gestão de pessoal, atendimento e movimento dos postos médicos; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas funções, nomeadamente no âmbito do processamento das remunerações e gestão de pessoal, do expediente geral e de gestão de transportes e viaturas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Fiscal de construção civil (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; fiscaliza a execução de obras, informando sobre ocorrências; orienta grupos de trabalhadores de conservação ou construção civil nas obras por administração directa ou empreitada e zela pelo cumprimento das normas de segurança; verifica quantidades e qualidades de materiais, ferramentas e máquinas; realiza medições e cálculos de quantidades de materiais a aplicar nas obras ou de avaliação de quantidades de trabalho efectuado pelos empreiteiros, com base em medidas obtidas em peças desenhadas ou por medição directa; compila elementos relativos a trabalhos realizados em regime de administração e verifica a facturação respectiva; colabora na actualização dos mapas de controlo de desenvolvimento das obras e assinala desvios entre as previsões e realizações; trata elementos para efeitos estatísticos; redige relatórios e partes diárias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de instalações de linhas/cabos (nível 6). — É o profissional que procede à fiscalização dos trabalhos de montagem de linhas e cabos AT/MT/BT e telefones, verificando se a execução se processa em conformidade com o caderno de encargos; estabelece contactos com entidades oficiais e particulares para a resolução de problemas; colabora na determinação das indemnizações por danos causados a terceiros; requisita e controla materiais necessários à execução dos trabalhos e procede à devolução daqueles que são retirados; colabora na obtenção de cortes de correntes nos cabos para efec-

tivação de trabalhos; fornece elementos e informações das obras para medição e pagamento; preenche notas de prejuízos causados; classifica e mede os tipos de reposição de pavimentos provenientes dos trabalhos de abertura de valas e colocação de cabos, canalizações e suas ligações; procede ao cálculo das medições efectuadas para facturação e pagamento aos empreiteiros; procede à fiscalização geral dos trabalhos efectuados; resolve, com entidades camarárias, estatais e particulares, os problemas surgidos com a reposição dos pavimentos; redige partes diárias e registo de ocorrências; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de montagem de equipamento (nível 5). — É o profissional que colabora na fiscalização das operações de montagem, conservação e ensaio de equipamentos e de instalações; efectua medidas e elabora notas dos trabalhos realizados; colabora na recepção, entrega e controlo de fornecimento dos equipamentos, de acordo com cadernos de encargos, especificações e normas em vigor; lê e interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; colabora na entrega e devolução dos equipamentos aos empreiteiros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal principal de instalações de linhas/cabos (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; distribui, coordena e controla trabalhos de montagem e de remodelação de redes aéreas e subterrâneas adjudicadas a entidades estranhas à empresa; classifica os tipos de terreno e efectua medições para pagamento a empreiteiros; elabora *croquis* para a actualização de plantas, mencionando os tipos de cabos utilizados, aparelhagem montada e sua localização; estuda os projectos de montagem ou remodelação tendo em vista os materiais a adquirir e a requisitar para execução dos respectivos trabalhos; elabora processos de aquisição e permuta de propriedade, arrendamento, ocupações permanentes ou temporárias e cortes de árvores; propõe e efectua acordos com proprietários dos terrenos; colabora na recolha dos dados necessários à elaboração dos processos de licenciamento, autorização de obras e outros; acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base normas ou indicações; acompanha trabalhos relativos à gestão de autorização de passagens; efectua pagamentos; programa os cortes necessários para a execução de trabalhos de montagem e conservação; averigua os danos causados a terceiros para eventuais indemnizações e definição de responsabilidades; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Metalizador (nível 6). — É o profissional que efectua a metalização ou tratamento de superfícies, peças e materiais, por electrólise, por imersão ou à pistola; prepara e corrige banhos para metalizações; conduz as instalações de metalização; efectua decapagens e desengorduramentos por processos adequados; participa nas tarefas de verificação, preparação e manutenção das instalações; verifica o estado de acabamento das metalizações efectuadas e faz o seu acondicionamento; executa registos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Metalúrgico (nível 6). — É o profissional que executa diversos trabalhos oficinais; fabrica e repara peças e

ferramentas; executa trabalhos de forja e tratamento térmico; executa as operações necessárias à fundição, funde os metais e prepara as peças fundidas; verifica furos, dimensões e cortes de peças ou materiais e detecta defeitos; opera máquinas ferramentas; faz trabalhos simples de serralharia mecânica e civil; regista, controla, conserva, conta e arruma ferramentas, materiais e produtos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador de isolamentos térmicos (nível 6). — É o profissional que prepara a aplicação de produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou outras; efectua a planificação e traçagem das chapas dos revestimentos metálicos às camadas isolantes; executa eventualmente tarefas de serralheiro civil; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador de linhas (nível 6). — É o profissional que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias em linhas; efectua rondas normais e extraordinárias às linhas; efectua trabalhos de limpeza da faixa de protecção das linhas; preenche folhas diárias dos trabalhos efectuados e ou defeitos verificados; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração às subestações, executando trabalhos de montagem e conservação; manobra seccionadores instalados nas linhas e procede à sua conservação; verifica e controla o estado de conservação de ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas; conserva e repara ferramentas das linhas; efectua pequenos trabalhos de pintura e serralharia; executa trabalhos de carga, descarga e transporte de materiais acessórios à execução da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador principal de isolamentos térmicos (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa e eventualmente orienta e fiscaliza a montagem e reparação de isolamentos térmicos e das respectivas blindagens; executa a traçagem de blindagens especiais para os revestimentos térmicos isolantes; interpreta desenhos de montagem e especificações técnicas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Motorista (nível 6). — É o profissional que conduz automóveis, camiões, veículos especiais e manobra equipamentos acoplados aos veículos; zela pelo estado de limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; procede a pequenas reparações e informa do estado mecânico das viaturas em termos de segurança; oriente ou colabora nas cargas e descargas e no acondicionamento de materiais e bagagens; preenche partes diárias, requisita combustíveis e serviços de manutenção; efectua pequenas compras, distribui volumes e transporta dinheiro ou valores.

Observador de estruturas (nível 6). — É o profissional que efectua a colocação, segundo normas técnicas e desenhos de projecto, dos aparelhos de observação de estruturas; efectua medições com aparelhos simples ou de precisão registando os valores obtidos; efectua a observação visual das obras; efectua leituras e ensaios nas redes de drenagem e piezométrica; efectua a manutenção dos aparelhos de medida; controla sistemática-

mente, por medição ou comparação, as anomalias em análise; apoia a observação de estruturas quer em construção, quer em exploração; elabora relatos e fichas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Observador principal de estruturas (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena e controla a colocação dos aparelhos de observação de estruturas; procede à inspeção dos sistemas de observação, incluindo calibração e verificação de aparelhagem de medida; lê os aparelhos instalados registando os valores obtidos; efectua a inspeção visual das estruturas, com elaboração de relatórios e pormenorização das anomalias detectadas; efectua cálculos diversos com figuração em gráficos; mantém organizado e actualizado o arquivo técnico de observação; elabora relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de análise e tratamento de águas (nível 6). — É o profissional que conduz e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água; controla o PH da água; prepara amostras, reagentes e soluções químicas; efectua análises de água e outras; interpreta e regista resultados de leituras e incidentes de exploração, efectua a limpeza de filtros; executa pesagens; efectua colheitas para análise; prepara os meios necessários à execução de análises; regista consumos de água e reagentes; executa e dá colaboração funcional a outros profissionais na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos; zela pela limpeza das instalações e seus equipamentos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Operador de combustível (nível 6). — É o profissional que efectua a condução do equipamento de recepção e trasfega de combustíveis; colabora nas manobras de condução que envolvam manuseamento de combustível; efectua manobras para aquecimento a vapor dos colectores de fuel; efectua operações de limpeza e desencravaramento do equipamento de recepção; efectua registo de elementos de identificação dos transportadores de combustível e outros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de despacho de consumidores (nível 5). — É o profissional que atende solicitações, reclamações, comunicações de avarias e outras anomalias respeitantes a fornecimento de energia eléctrica; regista, analisa e selecciona as solicitações e reclamações, por prioridades; orienta tecnicamente os piquetes de urgência, comunicando superiormente os casos de maior complexidade; efectua registo e controlo de movimento de contadores, de despesas a outros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de máquinas de central (nível 6). — É o profissional que efectua manobras para arranque ou paragens dos grupos geradores; conduz e vigia os equipamentos da instalação e o seu funcionamento, bem como os seus órgãos; regista manobras e incidentes de exploração; colabora na pesquisa e reparação de avarias, montagens e conservação, reparação e ensaios dos equipamentos da instalação; comanda manualmente as válvulas esféricas de montante para arranque das turbinas; vigia e efectua a leitura de termómetros, manómetros e outra

aparelhagem; lubrifica as máquinas e orienta o funcionamento das bombas de drenagem; lê e interpreta esquemas, gráficos, mapas e instruções técnicas e de serviço; dá colaboração funcional a outros profissionais mais qualificados.

Operador de máquinas-ferramentas (nível 6). — É o profissional que utiliza máquinas-ferramentas para fazer furos, cortes, tratamentos de superfícies e outras operações; procede à preparação e acerto das máquinas e executa mudanças de ferramentas; utiliza moldes e fitas de traçagem; pode eventualmente executar trabalhos de serralharia civil, com interpretação de desenhos e execução de traçagens simples; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de laboratório de engenharia civil (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; realiza colheitas e ensaios físicos e mecânicos de materiais de obra incluindo a preparação dos respectivos provetes; conduz e manobra equipamentos; procede a análises da especialidade, pesos específicos, baridades e humidades de materiais; desenha moldes e interpreta ensaios e especificações técnicas; executa modelação de formas em materiais diversos; executa ensaios, medições e observações nos modelos reduzidos de obras hidráulicas; elabora notas descritivas de trabalhos realizados; executa outras tarefas do nível de exigências e responsabilidade inerentes e complementares da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de produção térmica (nível 5). — É o profissional que, ao nível de conhecimentos exigidos, efectua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradoras auxiliares de vapor; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico dos geradoras de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; vigia os equipamentos dos geradores de vapor e grupos turbo-alternadores e seus auxiliares, efectuando leituras, registando e analisando valores; efectua a gasagem e desgasagem dos alternadores; colabora nas operações necessárias à conversão de grupos turbo-alternadores de geradores em compensadores síncronos e vice-versa; efectua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e eléctricos dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; efectua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; quando em horário normal de trabalho colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela acção; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; participa nas acções de formação de futuros operadores de produção térmica; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização, colaborando em acções de desempnanagem, sob coordenação superior; colabora em acções de desempnanagem e conservação de primeiro grau nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de quadro (nível 5). — É o profissional que conduz e vigia os equipamentos da instalação, efec-

tuando 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 de aparelhagem de medida e de protecção, registando os resultados; executa e verifica registos de manobras e incidentes; lê e interpreta esquemas, desenhos, mapas, gráficos e instruções técnicas de serviço; colabora na pesquisa e reparação de avarias e em trabalhos de conservação, reparação e ensaios do equipamento da instalação.

Operador de reprografia (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de reprodução documental utilizando qualquer tipo de máquinas que limpa e conserva, realizando todas as tarefas próprias da função, desde o abastecimento das máquinas com papel e produtos de fixação e impressos até à organização dos processos e encadernação de obras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Pedreiro/preparador de laboratório de engenharia civil (nível 6). — É o profissional que procede ao desmonte e desbaste de pedra; repara interiores e exteriores; executa paredes em pedra e tijolo; executa caboucos e paredes em alvenaria, doseia argamassas, repara paredes e tectos executando esboços, rebocos, guarnecimentos e estuques; assenta azulejos, ladrilhos, mosaicos, louças sanitárias; fixa acessórios, ferragens e outros equipamentos; mede, marca e corta ferro para armaduras; executa peças de betão armado, maciços, pavimentos e lajes; faz colocações de armaduras e aplica betonilhas; executa e monta andaimes; monta e repara condutas e acessórios de redes de esgotos; ou colabora na realização de ensaios de provetes, materiais de obra e modelos hidráulicos e executa tarefas do âmbito do laboratório relacionadas com as colheitas e preparação de materiais de construção e subsequentes moldagens; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Pintor (nível 6). — É o profissional que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

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

Preparador de materiais (nível 6). — É o profissional que realiza a identificação e catalogação de materiais de montagem e conservação de linhas e redes AT e BT, aéreas e subterrâneas; prepara lotes de materiais destinados a trabalhos de montagem e conservação de redes; elabora requisições para reabastecimento de armazéns; realiza o controlo periódico das existências de armazéns; elabora registos, informações, guias de

remessa e outra documentação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Preparador de normalização (nível 5). — É o profissional que prepara, expede, recepciona, identifica e classifica por lotes de artigos os documentos de caracterização dos materiais a normalizar; colabora em trabalhos auxiliares respeitantes ao estudo dos materiais e impressos a normalizar e na preparação de correspondentes documentos; colabora na colheita e na preparação de elementos de estudo para recuperação e reconversão dos materiais sem aplicação; recolhe e confere elementos de trabalho de inventários de materiais, de fichas de movimento de armazém e de outra documentação de aprovisionamento; efectua, segundo indicações, a prospecção dos mercados no respeitante à documentação técnica; colabora na organização e manutenção de arquivos, catálogos e documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Programador de trabalhos (nível 5). — É o profissional que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, utilização de mão-de-obra e equipamento e cumprimento dos prazos a partir dos elementos fornecidos; prepara e dá seguimento a todas as requisições de obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e actualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras, mantém actualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efectua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionados com a sua actividade; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Recepcionista (nível 5). — 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; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Registador (nível 6). — É o profissional que efectua medidas lineares e colabora nas medições para estabelecimento de comprimentos de grande precisão; dá testemunho com equipamento apropriado dos pontos significativos do terreno durante as operações de trabalhos de campo; recebe alinhamentos de intersecção, para materialização de pontos de implantação de elementos da obra; colabora no transporte de equipamento de topografia e no posicionamento de aparelhos topográficos, segundo indicação do topógrafo; colabora na desmatagem; anota os valores numéricos das observações realizadas no campo; calcula as cadernetas respeitantes aos levantamentos efectuados; elabora o esboço dos pormenores significativos do terreno; efectua transmissões directas de cotas de um ponto conhecido para outro desconhecido e calcula o resultado da observação; auxilia na construção ou montagem de estruturas e na montagem de equipamento de medida e em medições de grandezas diversas; efectua a leitura de escalas e gráficos de aparelhos registadores; efectua outras tarefas auxiliares; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de serralharia mecânica e civil simples, incluindo soldaduras, relacionados com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens, acessórios e outros; efectua traçagens com base em peças modelo, desenhos, instruções e cálculos, executando as marcações dos furos e cortes no material; corta, despenha, abre roscas; executa peças e ferramentas; repara e conserva equipamentos de metalomecânica simples; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno; procede a soldaduras de baixa temperatura de fusão; recupera peças através de enchimento por fusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; executa, rectifica ou repara peças em torno, em alguns casos sem grandes exigências de acabamento e tolerâncias; utiliza máquinas-ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico (nível 6). — É o profissional que executa montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos; executa, rectifica e repara peças em torno mecânico ou outros, em alguns casos sem grandes exigências de acabamentos e de tolerâncias; faz trabalhos diversos à bancada ou utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatos dos trabalhos efectuados e executa *croquis*; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; efectua traçagens; lubrifica máquinas ou equipamentos das instalações, veículos e ferramentas, de acordo com um plano ou esquema de lubrificação; refaz níveis e muda óleos e massas lubrificantes nos períodos recomendados; vigia temperaturas de chumaceiras, rolamentos e outras máquinas e equipamentos lubrificados e comunica anomalias verificadas; executa trabalhos de conservação dos pontos de lubrificação e do equipamento de lubrificação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de motores e equipamentos mecânicos ou de viaturas; executa alinhamentos e outros trabalhos de precisão com tolerâncias; realiza a detecção e pesquisa de avarias; executa traçagens e planificação; executa peças, utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados e do comportamento de funcionamento dos equipamentos e máquinas; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos, eventualmente com grandes exigências de acabamento, 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; executa traçagens e opera com máquinas-ferramentas; prepara e conduz todas as operações ligadas à fusão de metais, afina as ligas, executa moldações complexas, funde e vaza metais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Soldador (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, utilizando técnicas adequadas à posição e aos materiais a soldar, com eventual controlo de temperatura, em atmosfera de gases inertes e exames radiográficos ou outros, obedecendo a normas internacionais de qualidade; recupera peças através de enchimento por fusão e microfusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico de centro de manobras (nível 4). — É o profissional que coordena e orienta as actividades do centro de manobras durante o turno; programa, coordena e controla as operações de exploração da rede de uma determinada área; pesquisa e analisa as avarias ocorridas na AT/MT/BT e estabelece a ordem de reparação controlando e coordenando a sua resolução; define, orienta e coordena as manobras necessárias à localização de incidentes nas instalações AT/MT; coordena a operação e opera o sistema de telecomando; verifica a situação na rede e mantém permanentemente actualizado, *on-line*, o seu esquema operacional; estuda e propõe medidas de optimização de rede; executa e garante a execução de todos os registos de incidentes de exploração e de avarias e elabora informações, relatórios e documentos inerentes ao funcionamento do centro de manobras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico comercial (nível 4). — É o profissional que efectua o controlo e manutenção dos roteiros de leitura, controla as actividades de leitura e cobranças; controla a facturação, analisa e soluciona anomalias; executa facturações; controla a execução dos cortes por falta de pagamento; desenvolve acções conducentes à liquidação das dívidas dos clientes especiais; controla a contratação, realizando eventuais correcções, e efectua a contratação de clientes especiais; analisa as alterações a contratos existentes; controla a liquidação; prepara acordos prévios para liquidação de facturas; apresenta propostas de cobrança duvidosa; analisa e soluciona reclamações ou informa para posterior resolução; presta e suscita esclarecimentos; executa actividades próprias do atendimento; orçamento, contratação, leitura, facturação e cobrança; quando necessário, procede ao controlo das receitas, balanço e fecho diário de caixa; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de contabilidade, finanças e estatística (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa actividades contabilístico-financeiras, de títulos e de seguros, e procede à implementação dos respectivos métodos e processos de trabalho; zela pela manutenção

e aperfeiçoamento de sistemas de classificação, codificação e normalização; organiza processos de carácter contabilístico-financeiro, fiscal ou administrativo; controla contas e valores, elabora mapas contabilístico-financeiros; participa no controlo de gestão orçamental; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; coordena e executa trabalhos de regularização de contas, apuramento de resultados, balanços e contas anuais; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico de contagem (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, coordena, controla e orienta trabalhos nos domínios da instalação, conservação, reparação, ligação, verificação e aferição de aparelhagem e equipamentos de sistemas de medida e controlo; coordena e controla a execução de ordens de trabalho e efectua os respectivos registos; presta assistência técnica e esclarecimentos sobre o tarifário a clientes AT/MT/BT; verifica, efectua e orienta mudanças nas contagens por alteração do tarifário vigente, limites horários e outros; coordena a resolução de reclamações de clientes AT/MT/BT em questões de medidas e propõe soluções das anomalias; actualiza ficheiros, esquemas e documentação técnica; divulga instruções e normas sobre a instalação de aparelhos, sistemas e equipamentos de medida e controlo; elabora e extrai relatórios e elementos estatísticos; efectua cálculos e traça gráficos e curvas de erro; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; no âmbito de qualquer especialidade do desenho, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações gerais ou desenhos de definição ou de concepção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas estabelecendo a arquitectura da obra a imprimir; elabora e executa modelos de impressos e desenhos de representações gráficas, esquemáticas e outras, efectuando a composição e montagem; efectua e interpreta cálculos e medições; efectua levantamentos, esboços e recolhe a descrição de elementos; participa no estudo de soluções técnicas para execução ou alteração de desenhos de concepção, de planos gerais e de detalhe, no âmbito de uma ou mais especialidades; estuda e elabora desenhos de definição de conjunto ou de pormenor, a partir da análise de elementos recebidos ou recolhidos, considerando elementos a empregar, implantação ou outros pormenores, normas, regulamentos e técnicas das especialidades; colabora em estudos de projecto, pormenorizando ou desenvolvendo desenhos ou esquemas a partir de elementos sumários ou de desenhos de concepção; detecta dificuldades de execução nos elementos recebidos ou recolhidos, estudando as soluções a adoptar e introduzindo as modificações adequadas; estuda, ensaia e pro-

põe a implementação de novos métodos de representação de trabalhos na sua forma técnica, estética e gráfica, tendo em vista os meios de comunicação e informação a produzir; efectua ou participa na realização de trabalhos nas actividades de comunicação e informação; coordena e controla trabalhos no âmbito da sua actividade, prestando apoio técnico nas fases de execução ou estudo; procede ao levantamento de elementos para o estudo, elaboração ou alteração de planos ou correcção de desenhos de projecto; interpreta desenhos e esquemas de fornecedores; colabora na implementação em obra de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos; no desempenho da função utiliza sistemas computadorizados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de despacho (nível 4). — É o profissional que estuda, programa, coordena e controla as operações de exploração das redes adstritas ao despacho, com recursos a meios informáticos; pesquisa e analisa as avarias, estabelece prioridades de intervenção que coordena e comanda, garantindo a resolução das mesmas; define, orienta e coordena manobras necessárias à localização de incidentes nas redes; garante a actualização dos esquemas operacionais das redes e das bases de dados dos sistemas informáticos integrados; colabora no estudo das redes; regista e transmite aos serviços convenientes todas as ocorrências verificadas nas redes; elabora relatórios, informações e documentos inerentes ao funcionamento do despacho; coordena as actividades de outros técnicos de despacho quando disso for expressamente encarregado; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico electromecânico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede à inventariação e actualização de operações de conservação e sua periodicidade e presta apoio no controlo da sua execução; elabora preparações de trabalho para conservação emitindo a respectiva documentação e elaborando as estimativas de custo; elabora ou participa na preparação e programação dos trabalhos de conservação a incluir periodicamente nos planos de indisponibilidade; orienta e apoia a condução dos grupos e seus auxiliares e das instalações de combustível e contra incêndios; coordena com a subestação local as manobras necessárias ao funcionamento e isolamento dos grupos; orienta e ou coordena e executa acções de desempanagem e ensaios de equipamentos; orienta e ou efectua operações de consignaçoão e desconsignaçoão; efectua estudos e análises dos desvios entre a programação e a execução e no estabelecimento de normas de condução; prepara elementos das instruções técnicas dos equipamentos para elaboração de normas de funcionamento e de conservação; elabora a preparação e pedidos de consignaçoão para conservação; colabora nos estudos e análise de desvios entre a programação e os resultados; colabora na inventariação e actualização de programas de operações de conservação e presta apoio no controlo da sua execução; orienta e executa trabalhos de conservação nas oficinas de apoio; colabora na elaboração de especificações técnicas para aquisição de equipamentos, acessórios e sobressalentes na sua recepção e controlo qualitativo; elabora relatórios descritivos de apreciação técnica referentes a acções de conservação e exploração; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de enfermagem (nível 4). — É o profissional que faz o atendimento personalizado do utente na área dos cuidados de enfermagem, visando um sistema educativo que promova o autocuidado; aplica técnicas e processos em cuidados e actos de enfermagem ao nível da saúde e da prevenção, primária, secundária e terciária; apoia o médico em todas as tarefas da sua profissão, nomeadamente nas consultas e nas pequenas intervenções cirúrgicas; encaminha os pedidos de consulta médica domiciliária e faz assistência no domicílio em situações de emergência; responsabiliza-se pela esterilização e manutenção do material médico-cirúrgico; assegura stocks mínimos de material de enfermagem de consumo corrente; desempenha tarefas técnico-administrativas e de atendimento dos postos médicos; colabora na formação da área da sua especialidade; colabora na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua, coordena e orienta trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos e circuitos eléctricos de centrais e subestações da RP e RTI; pesquisa, coordena, orienta e efectua a reparação de avarias em circuitos eléctricos, aparelhagem de comando, de medida e de registo, sistemas de telecomunicações e protecções de controlo local e remoto; estuda e propõe medidas a tomar em relação às mesmas; utiliza aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e actualiza esquemas; procede ao estudo da instalação de equipamentos e de circuitos eléctricos; estuda e propõe modificações nos circuitos e equipamentos, e colabora no planeamento das actividades das instalações; colabora, acompanha e fiscaliza trabalhos de montagem ou conservação efectuados por empreiteiros; coordena, orienta e realiza ensaios e afinações em equipamentos e circuitos eléctricos; efectua a condução da RP e RTI, analisando esquemas da rede e interpretando dados de aparelhagem de medida e registo; verifica a existência de condições para a realização de manobras procedendo às mesmas, e assegura consignações; elabora relatórios dos trabalhos realizados e ocorrências verificadas; orienta profissionais de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração de redes (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; em colaboração com o despacho ou centro de manobras, orienta manobras de rotina ou de emergência em subestações, postos de transformação ou seccionamento; conduz, vigia os equipamentos de regulação, corte e manobra em situação normal ou de emergência directamente ou por teleacção; orienta manobras de consignação ou desconsignação preparando painéis para trabalhos prestando assistência técnica na localização de avarias; orienta e efectua trabalhos de montagem, conservação, reparação e localização de avarias dos equipamentos de subestações, postos de transformação e de seccionamento de redes; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efectuados por empreiteiros; prepara, coordena, pro-

grama e orienta trabalhos de alteração das condições de exploração das redes; efectua leituras de aparelhagem de medida, protecção e contagem, regista e calcula resultados; colabora na programação e efectua vistorias periódicas em instalações; executa *croquis*, fornece elementos para actualização de plantas e esquemas da rede; lê e interpreta plantas, esquemas, mapas e instruções técnicas e de serviço; elabora relatórios dos trabalhos realizados; verifica a existência de condições para realização de manobras; utiliza aparelhagem de medida e ensaio; colabora com o despacho e efectua a actualização dos esquemas operacionais das redes e das bases de dados dos sistemas informáticos.

Técnico de expropriações (nível 4). — É o profissional que negocia com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colabora em avaliações de prédios rústicos; prepara processos de expropriações judiciais e elabora contratos-promessa de compra e venda; realiza e actualiza ficheiros individuais e cadastrais; redige relatórios, comunicações e informações; procede ao pagamento de bens adquiridos e de indemnizações por prejuízos; colabora em actividades de topografia na elaboração de cadastros prediais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de construção civil (nível 4). — É o profissional que orienta e fiscaliza trabalhos de construção civil por administração directa ou por empreitadas; orienta os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação em obra de máquinas, viaturas, materiais e mão-de-obra, recolhe, mede, analisa, elabora e envia ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra, para medições e pagamentos; redige relatórios, partes diárias e participa ocorrências; efectua ensaios; lê e interpreta esquemas, normas técnicas, regulamentos e desenhos da execução de obras, coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; elabora relatórios de trabalho sobre ocorrências nas obras e elementos estatísticos; interpreta e distribui desenhos e documentos relativos às obras; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; colabora na definição das directivas gerais de fiscalização das obras do aproveitamento; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento eléctrico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla o fornecimento, entrega e recepção de equipamento dos empreiteiros, de acordo com o caderno de encargos, especificações técnicas e normas em vigor; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento e instalações eléctricas e telefónicas; coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; orienta e fiscaliza os trabalhos de montagem do equipamento eléctrico; propõe alterações de projectos; executa medições necessárias ao pagamento de obras; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; orienta as cargas e descargas do equipamento; elabora relatórios sobre os trabalhos efectuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos, andamento dos trabalhos de montagem do equipamento ou

sobre a sua utilização; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá colaboração na definição das directivas gerais de fiscalização do equipamento eléctrico; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla o fornecimento, entrega e recepção de equipamento dos empreiteiros, de acordo com o caderno de encargos, especificações técnicas e normas em vigor; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento e instalações mecânicas; coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; orienta e fiscaliza os trabalhos de montagem do equipamento mecânico; propõe alterações de projectos; executa medições necessárias ao pagamento de obras; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; orienta as cargas e descargas do equipamento; elabora relatórios sobre os trabalhos efectuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos, andamento dos trabalhos de montagem do equipamento ou sobre a sua utilização; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá colaboração na definição das directivas gerais de fiscalização do equipamento mecânico; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de formação (nível 4). — É o profissional que efectua a pesquisa e recolha dos elementos necessários ao ensino; concebe, prepara e propõe para execução, os meios didácticos necessários à apresentação das sessões de ensino; redige e testa documentação didáctica; propõe e participa na adaptação dos programas de cada de uma ou de todas as especialidades aos diferentes tipos e graus de cursos e na concepção de novos programas; prepara os planos das sessões de ensino; estuda critérios de selecção com vista a constituir grupos homogéneos; conduz as sessões de formação, aplicando técnicas e métodos pedagógicos adequados; procede à avaliação contínua dos conhecimentos e participa na avaliação dos resultados finais; colabora na análise crítica geral à acção didáctica desenvolvida e aos resultados obtidos, no âmbito da sua competência; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão administrativa (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade administrativa e no âmbito da gestão de pessoal, realizada em diversos departamentos; implementa novos métodos ou processos introduzidos na actividade administrativa; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; assessoria a hierarquia em matéria da sua competência; organiza processos de índole administrativa fazendo as respectivas diligências junto dos organismos competentes; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; participa no controlo de gestão; opera com minicomputadores e terminais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão de materiais (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade do âmbito dos processos de aquisição de

materiais e mercadorias, respectivos contratos e da gestão de *stocks*; analisa e interpreta desenhos de aparelhagem, equipamentos, catálogos, normas, especificações e instruções técnicas de funcionamento com vista à aquisição de materiais e peças de reserva; aprecia propostas, participa com técnicos mais qualificados no estudo da aquisição de sobressalentes; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizada; estuda, aplica e faz aplicar normas e regulamentos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico hidrometrista (nível 4). — É o profissional que reconhece e selecciona locais para montagem de estações hidrométricas e pluviométricas; executa a construção de estações para medição de caudais, de açudes descarregadores de medida e de estruturas para montagem de equipamento de hidrometria; orienta e participa na montagem, afinação e controlo de limnigrafos, udógrafos, tinas evaporimétricas e escalas; efectua medições de caudais; interpreta cartas topográficas e outros desenhos e elabora esquemas cotados e de montagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico de instalações eléctricas (nível 4). — É o profissional que eventualmente executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; analisa e efectua o estudo técnico e o orçamento de projectos de instalações eléctricas, de redes aéreas e subterrâneas e iluminação pública, novas ou a alterar, bem como de baixadas e ramais; coordena e controla a colocação de equipamentos e aparelhagem de medida e controlo; inspeciona e efectua verificações, revisões e aferições de equipamento e aparelhagem; desencadeia, coordena e controla a execução de ordens de trabalho; coordena e controla a execução da conservação e reparação de avarias; introduz no sistema a informação relativa a execução dos trabalhos realizados e extrai relatórios e estatísticas; controla e efectua vistorias a instalações e obras e certifica-se se estão de acordo com os regulamentos, normas e projectos; detecta transgressões e fraudes; controla fornecimentos provisórios e de iluminação pública; faz

a marcação de redes no terreno; realiza acordos com proprietários de terrenos afectados pelas instalações; fiscaliza e controla os trabalhos realizados por administração directa ou empreitada; requisita e controla a aplicação de materiais; faz medições, confere e verifica facturas de obras; faz a recepção das obras e introduz no sistema a informação relativa às entradas em serviço; propõe a resolução e resolve problemas técnicos; estuda e propõe cortes a programar; no âmbito das suas competências presta assistência técnica a clientes, instaladores e construtores; faz a verificação de potências instaladas; analisa e estima danos causados a terceiros ou por terceiros; propõe soluções e coordena a resolução de reclamações e de anomalias de fornecimentos; controla a actualização e manutenção de ficheiros; actualiza bases de dados, esquemas e documentação técnica; faz informações, mapas, relatórios e outra documentação exigidos no cumprimento das suas tarefas; controla e coordena o trabalho de outros profissionais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da manutenção e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) e de alimentação e instrumentação, nomeadamente; procede ao estudo teórico e prático do funcionamento de aparelhagem e equipamentos de elevado grau de complexidade e precisão nos vários domínios tecnológicos; propõe, executa ou participa na alteração de esquemas, aparelhagem e equipamentos e procede à definição das técnicas mais adequadas aos ensaios e detecção de avarias; procede à inventariação e actualização de operações de conservação o controlo de execução; colabora na elaboração e elabora a preparação de trabalhos de conservação; estuda e interpreta normas e instruções técnicas e procede à sua aplicação em medições e ensaios; procede ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço e fora de serviço; procede ao estudo e manutenção de sistemas nos vários domínios; estuda, executa e orienta ou participa nas modificações de circuitos nos vários domínios e em ensaios de rendimento ou de AT; orienta e eventualmente executa mecânica de precisão; calcula e traça gráficos e curvas de erro; colabora na organização de documentação técnica, controla e participa na elaboração de processos técnicos de equipamentos, na actualização do cadastro de equipamentos e na definição de reservas de componentes e acessórios; propõe alterações em desenhos e esquemas de aparelhagem e circuitos e elabora e modifica esquemas, gráficos e fichas; define os aparelhos e as técnicas de medida mais adequados aos ensaios e detecção de avarias; fornece elementos para diversas fases de projectos; elabora relatórios de ensaios e de diagnóstico de equipamentos e outros; procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório de engenharia civil (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; concebe, orienta e realiza diversos trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráulicas, utilizando técnicas de desenho, mecânica

e topografia; realiza e prepara os materiais e soluções químicas necessários para a normalização dos ensaios; orienta e executa desenho técnico inerente à actividade laboratorial; lê e interpreta instruções, resultados e documentação técnica; elabora relatórios; participa na orientação e execução de ensaios de selecção de materiais; elabora orçamentos e controla custos de mão-de-obra de materiais; efectua consulta para fornecimento de materiais e equipamento; promove e colabora na formação de profissionais de laboratório de engenharia civil; executa outras tarefas do nível de exigência e responsabilidade inerentes e complementares da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório químico (nível 4). — É o profissional que eventualmente executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e efectua ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; implementa novos métodos e técnicas de análise; colabora em ensaios e na exploração de equipamentos, no estudo e interpretação de documentação técnica; acompanha e orienta o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações efectuando as intervenções necessárias; vigia e efectua a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, promove amostragens e executa as acções necessárias à sua concretização, utilizando equipamento automático e ou manual; colabora em trabalhos de organização e em acções de formação; promove a actualização dos *stocks* de materiais e reagentes; actualiza arquivos técnicos, elabora boletins de análise, relatórios de apreciação técnica e outras informações.

Técnico de máquinas especiais (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa, rectifica, repara e recupera peças mecânicas de precisão, com exigências rigorosas de acabamento e tolerâncias, utilizando torno mecânico, fresadora, engenho radial, máquinas de rectificar e instrumentos e ferramentas de mecânica de precisão; controla as medidas e graus de acabamentos de peças, calcula engrenagens, ângulos cónicos e planos; interpreta desenhos e *croquis* cotados; efectua as respectivas traçagens; elabora relatórios e *croquis* cotados dos trabalhos efectuados; executa e afia ferramentas de corte e rectificação das mós das máquinas de rectificar; verifica periodicamente o alinhamento das máquinas-ferramentas e efectua a sua correcção; executa outros trabalhos de mecânica geral; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mecânica (nível 4). — É o 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; colabora com técnicos dos construtores em trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos; efectua a detecção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; elabora relatórios de trabalhos e ensaios efectuados e com-

portamento dos equipamentos em serviço; executa traçagens no espaço e planificação; executa *croquis* cotados de órgãos de máquinas reflectindo deficiências, desgastes, deformações ou fracturas para o registo histórico dos equipamentos, para execução ou recuperação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico medidor orçamentista (nível 4). — É o profissional que efectua eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda projectos, memórias descritivas e cadernos de encargos com vista a determinar quantidades e custos dos materiais e mão-de-obra necessários à execução de uma obra ou partes de obra; calcula valores, organiza e elabora orçamentos ou autos de medição; procede, em conjunto com representantes dos empreiteiros, à verificação e discussão dos critérios de medição e dos resultados obtidos; colabora na verificação das condições contratuais e de facturação no âmbito de custos e programas; informa sobre períodos de aplicação dos índices de revisão de preços, consultando publicações oficiais e outras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de métodos e processos (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coopera em acções de organização conducentes à uniformização de métodos e processos de trabalho ou de meios administrativos, sistematização de impressos e documentos, levantando, analisando e definindo os respectivos circuitos, estudando a organização de sequência de trabalho ou procedendo ao estudo e concepção estrutural e gráfica; coopera em operações de análise/diagnóstico, na implementação de métodos e processos de trabalho, na verificação de desvios e determinação das suas causas em acções de organização implementadas; coopera na elaboração do manual de métodos, processos e sistemas e na manutenção dos sistemas de codificação da empresa; participa no estudo e escolha de equipamentos e materiais de escritório, na ocupação de espaço de trabalho e na definição de postos de trabalho; recolhe e prepara elementos necessários para a elaboração de manuais; desenha modelos de impressos, mapas, gráficos de organização e sequências de operações e especificações de trabalhos; mede e determina tempos de trabalhos nas diversas fases do processo de fabrico; colabora em trabalhos de implementação de métodos e processos de trabalho; organiza o mantém actualizados ficheiros; classifica, regista e actualiza impressos e documentação respeitantes à organização; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados; utiliza equipamentos e meios informáticos.

Técnico montador de AT (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e executa trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos de AT e BT; orienta e efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção; utiliza a aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de normalização (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior

e da mesma linha de carreira; procede à colheita de elementos e presta colaboração no estudo dos materiais e impressos e na preparação da correspondente documentação de normalização; colabora com os técnicos envolvidos em acções de implementação e funcionamento de um sistema de nomenclatura e codificação de materiais, de acordo com as normas aprovadas; efectua ou colabora na análise da evolução de consumos para detecção da existência de materiais excedentes e não utilizáveis; colabora na racionalização e actualização de preços de empreitadas e efectua cálculos; colabora no estudo e elaboração de pareceres sobre fórmulas de revisão de preços; executa trabalhos de desenho e reprodução de elementos necessários à representação na documentação e catálogos de materiais; analisa, identifica e elabora *croquis* de peças e materiais em ligação com os trabalhos de normalização, a partir dos elementos e dados fornecidos; efectua ou colabora na organização a manutenção de arquivos de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planeamento (nível 4). — É o profissional que, participando na elaboração dos projectos de programas de realizações anuais e plurianuais, prepara e compila elementos para a constituição de um cadastro de rede eléctrica; recolhe e prepara elementos estatísticos relativos a consumos globais ou classificados, por tipo ou localização, e calcula a sua evolução temporal; efectua trabalhos sistemáticos sobre análise de cargas, tratamento de diagramas de carga e de balanços de energia; participa em trabalhos com vista ao estudo e estabelecimento de fórmulas e índices para determinação de custos prováveis das realizações; prepara elementos para o tratamento computacional de estudos de redes e executa trabalhos em terminal; analisa e corrige dados dinâmicos resultantes da exploração da rede e, após pré-tratamento, adapta-os para introdução no ficheiro e para cálculo automático; colabora na elaboração de relatórios de âmbitos diversificados; redige notas e informações, coopera no estudo dos parâmetros técnico-económicos para planeamento e na elaboração das regras da sua utilização; coopera na elaboração dos projectos de planos e orçamentos anual e plurianual; coopera nos estudos de desenvolvimento da rede eléctrica de distribuição, de acordo com condições técnico-económicas definidas; coopera em trabalhos de análise de cargas e consumos e na implementação de processos automáticos de tratamento de dados; prepara o trabalho de acumulação em ficheiro informático de um cadastro da rede eléctrica, velando pela manutenção e aperfeiçoamento do sistema de codificação; elabora programas destinados ao tratamento em microcomputador respeitantes à rede eléctrica, nomeadamente ao seu cadastro; actualiza programas de aplicação periódica; efectua cálculos, medições e estimativas de custo; analisa os resultados obtidos por cálculo automático, elaborando gráficos, tabelas com correlações, evolução temporal e distribuição espacial; coopera na elaboração de simulações de rede eléctrica; recolhe, trata e procede ao estudo e sistematização de dados para apoio a propostas de planeamento; coopera nos estudos de previsão de consumos e pontes a curto, médio e longo prazos; utiliza e interpreta esquemas diagramáticos, elementos topográficos e de desenho de redes e seu equipamento; procede à análise dos desvios em acções de planeamento implementadas; trata elementos para simulação de

exploração dos sistemas de produção e transporte; efectua estudos e cálculos de afluências, energia armazenada, produção, consumos, caudais, alturas hidrométricas e de precipitação, taxas e tendências de evolução de consumos e produção; elabora relatórios ou colabora na sua realização; organiza processos com estudos de planeamento e de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planificação e preparação (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira e que tendo por fim melhorar os resultados, a partir de instruções técnicas e outros dados, procede ao estudo da distribuição de trabalhos, respectivos tempos e prazos de execução e meios utilizados ou a utilizar; estuda e estabelece a sequência e os processos de execução a empregar na conservação e reparação de máquinas, equipamentos e trabalhos e na fabricação de estruturas e peças; estuda o melhor aproveitamento dos recursos disponíveis; inventaria, actualiza, prepara e programa acções de conservação e sua periodicidade, dá apoio no controlo da sua execução e estima os respectivos custos; prepara e actualiza quadros de carga, períodos e programas de trabalho; orienta a distribuição de trabalhos; executa programas de obras a partir de estudos efectuados; apura desvios; presta apoio técnico à execução dos trabalhos; prepara elementos para elaboração de normas de funcionamento dos equipamentos e de acções de conservação; efectua o controlo de materiais e acessórios; participa no estabelecimento de níveis de stocks de sobressalentes e no controlo da sua existência; elabora relatórios, informações e toda a documentação inerente ao trabalho desenvolvido; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico principal de exploração (nível 3). — É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior na área da exploração coordena, orienta e controla a actividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, actuam em instalações dos centros de produção, das redes de transporte e de

distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico principal de manutenção (nível 3). — É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior na área da manutenção coordena, orienta e controla a actividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, actuam em instalações dos centros de produção, das redes de transporte e de distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de produção térmica (nível 4). — É o profissional que ao nível de conhecimentos exigidos efectua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; vigia os equipamentos dos geradores de vapor e grupos turbo-alternadores e seus auxiliares, efectuando leituras, registando e analisando valores; efectua a gasagem e desgagem dos alternadores; colabora nas operações necessárias à conversão de grupos turbo-alternadores de geradores em compensadores síncronos e vice-versa; efectua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e eléctricos dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; efectua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; quando em horário normal de trabalho colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela acção; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; participa nas acções de formação de futuros operadores de produção térmica; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização, colaborando em acções de desempanagem, sob coordenação superior; colabora em acções de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; sob orientação superior, pro-

cede à emissão de requisições de obra; elabora, quando solicitado, documento com as medidas de consignaço adequadas à execuço de pequenos trabalhos pelas equipas de intervenço rápida; colabora, quando solicitado, com a área de formaço e de segurança e higiene do trabalho, quer participando em aççes de formaço onde os seus conhecimentos sejam necessários, quer participando na identificaço e correcço de situaço anómalas no âmbito da segurança e higiene no trabalho; colabora em trabalhos de organizaço do departamento de conduço e ensaios, bem como na detecço e caracterizaço de anomalias em ligaço com as áreas de ensaios e análise e programaço; dá colaboraço funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de protecço (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funço anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da conservaço e reparaço e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalaço de sistemas de protecço e automatismos, medida, regulaço, controlo, sinalizaço e registo, nomeadamente realiza e orienta ensaios e ajustes dos equipamentos de protecço e automatismos de cabos, linhas, transformadores e condensadores; efectua e orienta a pesquisa de avarias; fornece elementos para as diversas fases de projectos; procede a fiscalizaço no âmbito da sua funço; procede a vistorias dos sistemas de protecço de clientes; colabora em trabalhos de organizaço do departamento na actualizaço de arquivos técnicos e normalizaço dos sistemas de protecço; elabora e modifica esquemas, gráficos, fichas e relatórios; dá colaboraço funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de relaço públicas (nível 4). — É o profissional que efectua as tarefas necessárias e estabelece contactos com entidades ou pessoas da empresa ou externas a ela, para definiço e fixaço de aççes de acolhimento; realiza, controla e colabora nas aççes de divulgaço e informaço entre a empresa e o público; colabora na análise da opinio pública sobre a imagem da empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboraço de medidas tendentes à manutenço ou modificaço dessa imagem; procede à recolha, ordenaço, apresentaço, preparaço e distribuço de documentaço a entidades ou pessoas determinadas; acompanha, trata e apoia as visitas ou convidados da empresa; elabora quadros estatísticos sobre resultados de aççes de sensibilizaço junto do público; colabora na reserva de tempo e espaços nos órgãos de comunicaço social; colabora e executa meios gráficos ou áudio-visuais representativos da imagem e actividades da empresa; colabora no fornecimento de material publicitário e efectua a sua recolha depois de utilizado; colabora na apreciaço dos resultados de campanhas publicitárias; dá colaboraço funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de segurança de estruturas (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funço anterior e da mesma linha de carreira; coordena a instalaço e a manutenço de sistemas de observaço; comparando com resultados conhecidos, analisa e interpreta diagramas de evoluço de grandezas ou sequências de valores; efectua cálculos e faz a sua traduço gráfica com recurso a meios informáticos; dentro de condiço

definidas, promove e realiza campanhas de observaço com a intensidade que as situaço exijam; efectua inspecço visuais de rotina e de frequência periódicas; prepara as visitas programadas às instalaço; elabora relatórios; dá colaboraço funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de soldadura (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funço anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de soldadura, incluindo tubagens de circuito de alta pressao de água e vapor, em todas as posiço e nas mais variadas situaço de espaço, em atmosfera de gases inertes ou por electroarco, utilizando técnicas adequadas aos materiais e equipamentos a soldar e sua posiço, efectuando controlo de temperatura; efectua trabalhos sujeitos às normas internacionais de qualidade comportando eventual exame radiográfico; efectua enchimentos para recuperaço de peças nos mais diversos metais e ligas utilizando técnicas de aparelhagens de fusao e microfusao; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem de tubagens, estruturas e equipamentos; lê e interpreta instruço de soldadura; efectua relatórios de trabalhos efectuados ou a efectuar; dá colaboraço funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de tesouraria (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funço anterior e da mesma linha de carreira; orienta e controla actividades de tesouraria; recepciona e analisa documentaço relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcço dos valores inscritos, selagem e vistos; efectua recebimentos e pagamentos em dinheiro, em cheque, por vale de correio e por transferências bancárias; confere, regista e prepara letras para desconto e emite avisos de pagamento, cheques e outras ordens de pagamento; analisa e prepara o expediente e os elementos necessários aos pagamentos; garante a provisao de numerário e assegura o cumprimento de prazos de pagamento; prepara documentaço de caixa e participa no fecho de contas; efectua o seguro de movimento de dinheiro e adquire moeda estrangeira; dá colaboraço funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico topógrafo (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da funço anterior e da mesma linha de carreira; executa levantamentos clássicos, com apoio em rede topográfica estabelecida, para definiço de terrenos; efectua o reconhecimento, levantamento e desenho de perfis para implantaço de linhas de alta tensao e de postos e estruturas nas subestaço; efectua a observaço de redes de triangulaço; verifica ou implanta elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definidos; executa mediço de obra e efectua os respectivos cálculos; calcula cadernetas e outros elementos topográficos, referentes aos levantamentos efectuados; efectua a escolha e materializaço de pontos vértices de poligonais, determinando as respectivas cotas e calculando as suas coordenadas; verifica ou implanta elementos de obra; efectua nivelamentos de precisao; executa ou orienta a execuço de plantas cadastrais e mapas auxiliares, recolhendo elementos de confrontaço de propriedades, tipos de cultura e outros; implanta no terreno linhas básicas de apoio a projectos de engenharia e arquitectura; efectua observaço de comportamento ou evoluço de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dá colaboraço funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de telecomunicações (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da manutenção e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de telecomunicações, nomeadamente procede ao estudo teórico e prático da instalação dos equipamentos; orienta ou efectua a montagem, conservação, reparação, afinação e ajustamentos de componentes e equipamentos eléctricos e electrónicos ou sistemas de alimentação; estuda e propõe modificações nos equipamentos; orienta ou efectua pesquisas e reparações de avarias; procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função; elabora e modifica esquemas, gráficos, fichas e relatórios; fornece elementos para diversas fases de projectos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de TET/MT (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena, com orientações superiores, acções de programação TET, preparando e actualizando quadros de programação; recolhe elementos para a preparação dos TET; prepara e planifica a execução do trabalho, mediante cálculos através dos elementos recolhidos, com observância das fichas técnicas e modos operatórios; orienta e coordena a equipa durante a execução do trabalho, zelando pelo cumprimento das normas e regras estabelecidas; elabora relatórios e mapas dos trabalhos efectuados com apreciações técnicas; lê e interpreta desenhos e esquemas e executa *croquis*; efectua contactos com os centros de distribuição para a execução dos trabalhos e obtenção e concretização de AIT e REE; efectua contactos com proprietários de terrenos para a realização dos trabalhos; procede ao controlo da utilização e conservação dos materiais e ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas em tensão; colabora em acções de formação de electricistas nas técnicas de TET; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Topógrafo (nível 5). — É o profissional que executa levantamentos clássicos para definição do terreno, com vista à medição de obra; executa plantas e perfis simples de linhas e redes eléctricas; verifica ou implanta elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executa medições de obras, efectuando os respectivos cálculos; efectua os cálculos das cadernetas taquiométricas e de nivelamento; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico (nível 5). — É o profissional que, para além de exercer funções de serralheiro mecânico, executa, repara, recupera e rectifica peças, com exigência de acabamento e tolerância apertadas, em torno mecânico e outras máquinas-ferramentas; utiliza ferramentas de medida de grande precisão; verifica o alinhamento e faz correcção do torno; lê e interpreta dese-

nhos e *croquis* e efectua traçagens; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; prepara as ferramentas de corte, consoante os materiais e peças a trabalhar, dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Bacharel I (nível 1). — É o 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 prazos, se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnico ou administrativo; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Bacharel II (nível 1). — É o profissional que ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e longo prazos, ocupando-se, com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnico ou administrativo; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Especialista/generalista (nível 1). — É o profissional que, ao nível da formação escolar exigida, isoladamente ou em grupo, com adequada autonomia e na base de indicações de objectivos finais, se ocupa fundamentalmente de coordenação ou execução de trabalhos com elaboração de pareceres requerendo elevado grau de qualificação técnica em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos directos na definição da política da empresa ou no desenvolvimento de ciência ou tecnologia; execução de trabalhos de pesquisa ou de investigação aplicada de acordo com projectos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa; execução de missões de carácter especial reportando directamente ao conselho de administração.

Licenciado I (nível 1). — É o 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 prazos, se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta ou definição da terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Licenciado II (nível 1). — É o profissional que ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e a longo prazos, ocupando-se com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração de plano de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta ou definição da terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

APENSO B

(artigo 7.º do anexo I)

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

- 1) Caixeiro de armazém;
- 2) Canalizador/picheleiro;
- 3) Carpinteiro;
- 4) Conductor-manobrador equip. elevação transp. escavação;
- 5) Cozinheiro;
- 6) Demarcador de faixas;
- 7) Electricista;
- 8) Electromecânico;
- 9) Escriturário;
- 10) Fiscal de instalações de linhas/cabos;
- 11) Leitor;
- 12) Metalizador;
- 13) Metalúrgico;
- 14) Montador de isolamentos térmicos;
- 15) Montador de linhas;
- 16) Motorista;
- 17) Observador de estruturas;

- 18) Operador de combustível;
- 19) Operador de laboratório de betões;
- 20) Operador de máquinas-ferramentas;
- 21) Operador de reprografia;
- 22) Pedreiro;
- 23) Pintor;
- 24) Preparador de materiais;
- 25) Registador;
- 26) Serralheiro;
- 27) Serralheiro mecânico;
- 28) Telefonista.

6.2 — Produção:

- 29) Ajudante de operador de produção térmica;
- 30) Operador de análise e tratamento de águas;
- 31) Operador de máquinas de central.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

- 1) Caixa;
- 2) Escriturário comercial;
- 3) Escriturário de contabilidade, finanças e estatística;
- 4) Escriturário de gestão de materiais;
- 5) Escriturário de pessoal e expediente geral;
- 6) Recepcionista.

5.2 — Outros:

- 7) Analista químico;
- 8) Arquivista técnico;
- 9) Desenhador;
- 10) Electricista de contagem;
- 11) Electricista de exploração;
- 12) Electricista de laboratório;
- 13) Electricista montador/reparador de AT;
- 14) Electricista principal;
- 15) Electricista de protecções;
- 16) Electricista de telecomunicações;
- 17) Electricista de TET/MT;
- 18) Electromecânico principal;
- 19) Fiel de armazém;
- 20) Fiscal de construção civil;
- 21) Fiscal de montagem de equipamento;
- 22) Fiscal principal de instalações de linhas/cabos;
- 23) Montador principal de isolamentos térmicos;
- 24) Observador principal de estruturas;
- 25) Operador principal de laboratório de betões;
- 26) Preparador informático;
- 27) Preparador de normalização;
- 28) Programador de trabalhos;
- 29) Serralheiro mecânico principal;
- 30) Serralheiro principal;
- 31) Soldador;
- 32) Técnico auxiliar de prevenção e segurança;
- 33) Topógrafo;
- 34) Torneiro mecânico.

5.3 — Produção:

- 35) Conductor de instalações de extracção de cinzas;
- 36) Operador de despacho de consumidores;
- 37) Operador de produção térmica;
- 38) Operador de quadro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

- 1) Técnico comercial;
- 2) Técnico de contabilidade, finanças e estatística;

- 3) Técnico de contagem;
- 4) Técnico desenhador;
- 5) Técnico de enfermagem;
- 6) Técnico de exploração;
- 7) Técnico de exploração de redes;
- 8) Técnico de expropriações;
- 9) Técnico de fiscalização de construção civil;
- 10) Técnico de fiscalização de montagem de equip. eléctrico;
- 11) Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico;
- 12) Técnico de formação;
- 13) Técnico de gestão administrativa;
- 14) Técnico de gestão de materiais;
- 15) Técnico hidrometrista;
- 16) Técnico de informática;
- 17) Técnico de instalações eléctricas;
- 18) Técnico de laboratório;
- 19) Técnico de laboratório químico;
- 20) Técnico de máquinas especiais;
- 21) Técnico de mecânica;
- 22) Técnico medidor-orçamentista;
- 23) Técnico de métodos e processos;
- 24) Técnico montador de AT;
- 25) Técnico de normalização;
- 26) Técnico de planeamento;
- 27) Técnico de planificação e preparação;
- 28) Técnico de prevenção e segurança;
- 29) Técnico de protecções;
- 30) Técnico de relações públicas;
- 31) Técnico de segurança de estruturas;
- 32) Técnico de soldadura;
- 33) Técnico de telecomunicações;
- 34) Técnico de tesouraria;
- 35) Técnico de TET/MT;
- 36) Técnico topógrafo.

4.2 — Produção:

- 37) Técnico de centro de manobras;
- 38) Técnico de despacho;
- 39) Técnico electromecânico;
- 40) Técnico de produção térmica.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Produção:

- 1) Encarregado de condução centrais termoeléctricas;
- 2) Técnico principal de exploração.

3.2 — Administrativos, comércio e outros:

- 3) Técnico principal de gestão;
- 4) Técnico principal de manutenção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

- 1) Assistente técnico de enfermagem;
- 2) Assistente de gestão.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

- 1) Assistente de condução de centrais termoelectricas;
- 2) Assistente de estudos;
- 3) Assistente de projecto;
- 4) Assistente técnico.

1 — Quadros superiores:

- 1) Bacharel I;
- 2) Bacharel II;
- 3) Licenciado I;
- 4) Licenciado II;
- 5) Especialista/generalista.

APENSO C

(artigo 8.º do anexo i)

Linhas de carreira

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
016	Caixeiro de armazém	-	195
026	Canalizador/picheleiro	-	-
036	Carpinteiro	-	-
046	Condutor de máquinas de equipamento de elevação, transporte e escavação	-	-
056	Cozinheiro	-	-
066	Demarcador de faixas	-	-
076	Electricista	-	115
			135
			145
			175
			185
			215
			275
			365
			385
086	Electromecânico	-	185
			215
096	Escriturário	-	035
			045
			055
106	Fiscal de instalações de linhas/cabos	-	225
116	Leitor	-	015
			025
126	Metalizador	-	-
136	Metalúrgico	-	305
146	Montador de isolamentos térmicos	-	235
156	Montador de linhas	-	145
			225
166	Motorista	-	-
176	Observador de estruturas	-	245
186	Operador de combustível	-	-
206	Operador de máquinas-ferramentas	-	-
216	Operador de reprografia	-	085
226	Pedreiro/preparador de laboratório eng. civil	-	205
			(⁴) 255
236	Pintor	-	205
246	Preparador de materiais	-	195
256	Registador	-	335
266	Serralheiro	-	305
			315
276	Serralheiro mecânico	-	215
			275
			295
			315
			345
286	Telefonista	-	-
296	Ajudante de operador de produção térmica	-	(⁴) 375
306	Operador de análise e tratamento de águas	-	075
316	Operador de máquinas de central	-	185
015	Caixa	116	354
025	Escriturário comercial	116	014
035	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística	096	024
		-	134

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
045	Escriturário de gestão de materiais	096	144
055	Escriturário de pessoal e expediente geral	096	134
065	Recepcionista	-	304
075	Analista químico	306	194
085	Arquivista técnico	216	-
095	Desenhador	-	044
		-	104
		-	114
		-	224
		-	234
		-	254
105	Electricista de contagem	-	034
115	Electricista de exploração	076	064
		-	074
		-	104
		-	174
		-	224
		-	244
		-	254
		-	274
		-	374
		-	384
125	Electricista de laboratório	-	184
135	Electricista montador/repador AT	076	064
		-	074
		-	104
		-	174
		-	184
		-	224
		-	244
		-	254
		-	274
		-	294
		-	394
145	Electricista principal	076	074
		156	104
		-	174
		-	224
		-	244
		-	254
		-	274
		-	374
		-	384
		-	294
155	Electricista de protecções	-	294
165	Electricista de telecomunicações	-	334
175	Electricista TET/MT	076	354
185	Electromecânico principal	076	394
		086	-
195	Fiel de armazém	016	144
		246	-
205	Fiscal de construção civil	226	094
		236	224
215	Fiscal de montagem e equipamento	076	104
		276	114
225	Fiscal principal de instalações de linhas/cabos	106	-
		156	-
235	Montador principal de isolamentos térmicos	146	-
245	Observador principal de estruturas	176	154
		-	314
255	Operador de laboratório de engenharia civil	196	-
265	Preparador informático	-	164
275	Preparador de normalização	076	254
		276	-
285	Programador de trabalhos	-	274
295	Serralheiro mecânico principal	276	114
		-	214
		-	224
		-	254
		-	274
305	Serralheiro principal	266	-
315	Soldador	266	324
		276	-
325	Técnico auxiliar de prevenção e segurança	-	284
335	Topógrafo	256	364

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
345	Torneiro mecânico	276	204
355	Condutor de instalações de extracção de cinzas	-	-
365	Operador de despacho de consumidores	076	-
375	Operador de produção térmica	296	(²) 104
		-	114
		-	124
		-	214
		-	244
		-	284
		-	394
		-	404
385	Operador de quadro	076	-
014	Técnico comercial	025	033
		-	022
024	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	035	033
		-	022
034	Técnico de contagem	105	-
044	Técnico desenhador	095	052
054	Técnico de enfermagem	-	012
064	Técnico de exploração	115	023
		125	062
		135	-
074	Técnico de exploração de redes	115	-
		135	-
		145	-
084	Técnico de expropriações	-	-
094	Técnico de fiscalização de construção civil	205	033
104	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento eléctrico	095	033
		115	-
		135	-
		145	-
		215	-
114	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico	095	033
		215	-
		295	-
124	Técnico de formação	-	033
		-	022
134	Técnico de gestão administrativa	055	033
		-	022
144	Técnico de gestão de materiais	045	033
		-	022
154	Técnico hidrometrista	245	-
164	Técnico de informática	265	033
		-	042
174	Técnico de instalações eléctricas	115	-
		135	-
		145	-
184	Técnico de laboratório	125	043
		135	062
194	Técnico de laboratório químico	075	023
		-	062
204	Técnico de máquinas especiais	295	043
		345	062
214	Técnico de mecânica	295	043
		-	062
224	Técnico de medidor-orçamentista	095	-
		115	-
		135	-
		145	-
		205	-
		295	-
234	Técnico de métodos e processos	095	042
244	Técnico montador AT	115	043
		135	062
		145	-
254	Técnico de normalização	095	-
		115	-
		135	-
		145	-
		275	-
		295	-
264	Técnico de planeamento	-	033
		-	062

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
274	Técnico de planificação e preparação	115 135 145 285 295	043 062 - - -
284	Técnico de prevenção e segurança	325	-
294	Técnico de protecções	135 155	043 -
304	Técnico de relações públicas	065 -	033 042
314	Técnico de segurança de estruturas	245	-
324	Técnico de soldadura	315	-
334	Técnico de telecomunicações	165 -	033 062
344	Técnico de tesouraria	015	-
354	Técnico TET/MT	175	-
364	Técnico topógrafo	335	052
374	Técnico de centro de manobras	115 145	- -
384	Técnico de despacho	115 145	023 -
394	Técnico electromecânico	135 185	062 -
404	Técnico de produção térmica	375	(³) 013
414	Técnico de laboratório de engenharia civil	255	-
013	Encarregado de condução de centrais termoeléctricas	404 -	032 062
023	Técnico principal de exploração	064 194 384	062 - -
033	Técnico principal de gestão	014 024 094 104 114 124 134 144 164 264 304	022 - - - - - - - - - -
043	Técnico principal de manutenção	184 204 214 244 274 294 334	062 - - - - - -
012	Assistente técnico de enfermagem	054	-
022	Assistente de gestão	014 024 124 134 033	- - - - -
032	Assistente de condução de centrais termoeléctricas	013	-
042	Assistente de estudos	164 234 304	- - -
052	Assistente de projecto	044 364	- -
062	Assistente técnico	184 194 214 244 264 274 294 334 023 043	- - - - - - - - - -

(¹) Após aproveitamento em curso de formação do OPT.
(²) Desde que sejam verificadas as condições pedagógicas exigidas.
(³) Após aproveitamento em curso de ECCT.
(⁴) Se exercer tarefas de preparador de laboratório de engenharia civil.

Regras de equivalência

Disposições de aplicação

Nível 6

AE	ACT
6.5.00	6.1.00
6.5.01	6.1.00
6.4.00	6.1.00
6.4.01	6.1.01
6.3.00	6.2.00
6.3.01	6.2.01
6.2.00	6.3.00
6.2.01	6.3.01
6.1.00	6.4.00
6.1.01	6.4.01
6.1.02	6.4.02
6.0.00	6.5.00
6.0.01	6.5.01
6.0.02	6.5.02
6.F.00	6.6.00
6.F.01	6.6.01
6.F.02	6.6.02
6.F.03	6.7.00
6.G.00	6.7.00
6.G.01	6.7.01
6.G.02	6.7.02
6.G.03	6.8.00
6.H.00	6.8.00
6.H.01	6.8.01
6.H.02	6.8.02
6.H.03	6.8.03
6.I.00	6.9.00
6.I.01	6.9.01
6.I.02	6.9.02
6.I.03	6.9.03
6.I.04	6.10.00
6.I.05	6.10.00
6.I.≥ 06	6.10.00

Nível 5

AE	ACT
5.5.00	5.1.00
5.5.01	5.1.00
5.4.00	5.1.00
5.4.01	5.1.00
5.3.00	5.1.00
5.3.01	5.1.01
5.2.00	5.2.00
5.2.01	5.2.01
5.1.00	5.3.00
5.1.01	5.3.01
5.1.02	5.4.00
5.0.00	5.4.00
5.0.01	5.4.01
5.0.02	5.4.02
5.F.00	5.5.00
5.F.01	5.5.01
5.F.02	5.5.02
5.F.03	5.6.00
5.G.00	5.6.00
5.G.01	5.6.01
5.G.02	5.6.02
5.G.03	5.7.00
5.H.00	5.7.00
5.H.01	5.7.01
5.H.02	5.7.02
5.H.03	5.8.00
5.I.00	5.8.00
5.I.01	5.8.01
5.I.02	5.8.02
5.I.03	5.8.03
5.I.04	5.9.00
5.I.05	5.9.00
5.I.≥ 06	5.9.00

Nivel 4

AE	ACT
4.5.00	4.1.00
4.5.01	4.1.00
4.4.00	4.1.00
4.4.01	4.1.01
4.3.00	4.2.00
4.3.01	4.2.01
4.2.00	4.3.00
4.2.01	4.3.01
4.1.00	4.4.00
4.1.01	4.4.01
4.1.02	4.4.02
4.0.00	4.5.00
4.0.01	4.5.01
4.0.02	4.5.02
4.F.00	4.6.00
4.F.01	4.6.01
4.F.02	4.6.02
4.F.03	4.7.00
4.G.00	4.7.00
4.G.01	4.7.01
4.G.02	4.7.02
4.G.03	4.8.00
4.H.00	4.8.00
4.H.01	4.8.01
4.H.02	4.8.02
4.H.03	4.8.03
4.I.00	4.9.00
4.I.01	4.9.01
4.I.02	4.9.02
4.I.03	4.9.03
4.I.04	4.10.00
4.I.05	4.10.00
4.I.≥ 06	4.10.00

Nivel 3

AE	ACT
3.5.00	3.1.00
3.5.01	3.1.00
3.4.00	3.1.00
3.4.01	3.1.00
3.3.00	3.1.00
3.3.01	3.1.01
3.2.00	3.2.00
3.2.01	3.2.01
3.1.00	3.3.00
3.1.01	3.3.01
3.1.02	3.4.00
3.0.00	3.4.00
3.0.01	3.4.01
3.0.02	3.4.02
3.F.00	3.5.00
3.F.01	3.5.01
3.F.02	3.5.02
3.F.03	3.6.00
3.G.00	3.6.00
3.G.01	3.6.01
3.G.02	3.6.02
3.G.03	3.7.00
3.H.00	3.7.00
3.H.01	3.7.01
3.H.02	3.7.02
3.H.03	3.8.00
3.I.00	3.8.00
3.I.01	3.8.01
3.I.02	3.8.02
3.I.03	3.8.03
3.I.04	3.9.00
3.I.05	3.9.00
3.I.≥ 06	3.9.00

Nivel 2

AE	ACT
2.5.00	2.1.00
2.5.01	2.1.00
2.4.00	2.1.00
2.4.01	2.1.00
2.3.00	2.1.00
2.3.01	2.1.01
2.2.00	2.2.00
2.2.01	2.2.01
2.1.00	2.3.00
2.1.01	2.3.01
2.1.02	2.4.00
2.0.00	2.4.00
2.0.01	2.4.01
2.0.02	2.4.02
2.F.00	2.5.00
2.F.01	2.5.01
2.F.02	2.5.02
2.F.03	2.6.00
2.G.00	2.6.00
2.G.01	2.6.01
2.G.02	2.6.02
2.G.03	2.7.00
2.H.00	2.7.00
2.H.01	2.7.01
2.H.02	2.7.02
2.H.03	2.8.00
2.I.00	2.8.00
2.I.01	2.8.01
2.I.02	2.8.02
2.I.03	2.8.03
2.I.04	2.9.00
2.I.05	2.9.00
2.I.≥ 06	2.9.00

Bacharel I

AE	ACT
BI.A.00	BI.B.00
BI.A.01	BI.B.00
BI.B.00	BI.C.00
BI.B.01	BI.C.00
BI.C.00	BI.C.00
BI.C.01	BI.C.01
BI.C.02	BI.D.00
BI.D.00	BI.D.00
BI.D.01	BI.D.01
BI.D.02	BI.E.00
BI.E.00	BI.E.00
BI.E.01	BI.E.01
BI.E.02	BI.E.02
BI.F.00	BI.F.00
BI.F.01	BI.F.01
BI.F.02	BI.F.02
BI.F.03	BI.G.00
BI.G.00	BI.G.00
BI.G.01	BI.G.01
BI.G.02	BI.G.02
BI.G.03	BI.G.03
BI.G.04	BI.H.00
BI.G.05	BI.H.00
BI.G.≥ 06	BI.H.00

Bacharel II

AE	ACT
BII.G.00	BII.G.00
BII.G.01	BII.G.01

AE	ACT
BII.G.02	BII.G.02
BII.G.≥ 03	BII.H.00
BII.H.00	BII.H.00
BII.H.01	BII.H.01
BII.H.02	BII.H.02
BII.H.03	BII.H.03
BII.H.≥ 04	BII.I.00

Licenciado I

AE	ACT
LI.C.00	LI.D.00
LI.C.01	LI.D.00
LI.D.00	LI.E.00
LI.D.01	LI.E.00
LI.E.00	LI.E.00
LI.E.01	LI.E.01
LI.E.02	LI.F.00
LI.F.00	LI.F.00
LI.F.01	LI.F.01
LI.F.02	LI.G.00
LI.G.00	LI.G.00
LI.G.01	LI.G.01
LI.G.02	LI.G.02
LI.H.00	LI.H.00
LI.H.01	LI.H.01
LI.H.02	LI.H.02
LI.H.03	LI.I.00
LI.I.00	LI.I.00
LI.I.01	LI.I.01
LI.I.02	LI.I.02
LI.I.03	LI.I.03
LI.I.04	LI.J.00
LI.I.05	LI.J.00
LI.I.≥ 06	LI.J.00

Licenciado II

AE	ACT
LII.I.00	LII.I.00
LII.I.01	LII.I.01
LII.I.02	LII.I.02
LII.I.≥ 03	LII.J.00
LII.J.00	LII.J.00
LII.J.01	LII.J.01
LII.J.02	LII.J.02
LII.J.03	LII.J.03
LII.J.≥ 04	LII.K.00

Chefias de secção

Chefia de secção I (SI)

AE	ACT
SII.F.00	SII.F.00
SII.F.01	SII.F.01
SII.F.02	SII.G.00
SII.F.03	SII.G.00
SII.G.00	SII.G.00
SII.G.01	SII.G.01
SII.G.02	SII.G.02
SII.G.03	SII.H.00
SII.H.00	SII.H.00
SII.H.01	SII.H.01

AE	ACT
SII.H.02	SII.H.02
SII.H.03	SII.I.00
SII.I.00	SII.I.00
SII.I.01	SII.I.01
SII.I.02	SII.I.02
SII.I.03	SII.I.03
SII.I.04	SII.J.00
SII.I.05	SII.J.00
SII.I.≥ 06	SII.J.00

Chefia de secção II (SII)

Igual à chefia de secção I (SI).

Chefia de secção III (SIII)

Igual à chefia de secção I (SI).

ANEXO II

Regulamento de movimentação interna e entre empresas

(cláusula 13.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção

- 1 — Por movimentação interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.
- 2 — A movimentação interna não está condicionada a período experimental.

3 — Por movimentação entre empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as empresas outorgantes do presente ACT.

Artigo 2.º

Tipos

- 1 — A movimentação interna pode ter lugar por transferência, por nomeação ou por concurso, nos termos da lei e deste ACT.
- 2 — A movimentação entre empresas pode ter lugar por cessação da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II

Movimentação interna

SECÇÃO I

Transferências

Artigo 3.º

Modalidades

- 1 — A movimentação por transferência pode ser:
 - a) Por iniciativa da empresa;
 - b) Por acordo entre a empresa e o trabalhador;
 - c) Colectiva;

- d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante;
- e) Compulsiva.

2 — A movimentação por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4.º

Transferência por iniciativa da empresa

1 — A transferência por iniciativa da empresa resulta das necessidades de serviço e decorre de:

- a) Reestruturação e reorganização de serviços;
- b) Extinção de posto de trabalho;
- c) Inadequação ao posto de trabalho;
- d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação da medicina do trabalho.

2 — A transferência com fundamento na alínea c) do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

3 — Nas transferências por iniciativa da empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

4 — As transferências por iniciativa da empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 5 km do anterior local de trabalho.

5 — As transferências por iniciativa da empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

Artigo 5.º

Transferência por acordo

1 — A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

2 — O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6.º

Transferência colectiva

1 — Transferência colectiva é a movimentação interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no sistema de exploração.

2 — Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

3 — Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a empresa não lhe puder assegurar funções

equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso do trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a 6 meses.

4 — Se o trabalhador optar por reconversão para função de nível de qualificação anterior, é-lhe mantido o nível e grau correspondentes à função de que era titular, garantindo-se-lhe a evolução automática nesse nível até ao grau 8.

Artigo 7.º

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

1 — A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

- a) Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham;
- b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;
- c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

2 — Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

3 — A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8.º

Transferência compulsiva

1 — Transferência compulsiva é a movimentação interna resultante da aplicação da sanção disciplinar prevista no n.º 1 da alínea d) da cláusula 85.º deste ACT.

2 — A transferência compulsiva é feita para posto de trabalho adequado sem alteração do nível de qualificação ou da categoria do trabalhador.

Artigo 9.º

Compensação ou pagamento de despesas

1 — Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da empresa é efectuada para fora dos limites previstos no n.º 4 do artigo 4.º e não implique mudança de residência, a empresa garante uma com-

pensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

2 — Nas transferências colectivas ou por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência, a empresa garante:

- a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a três meses de retribuição;
- b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

SECÇÃO II

Nomeações

Artigo 10.º

Movimentação por nomeação

1 — A movimentação por nomeação pode dar-se no preenchimento de lugares:

- a) De chefia hierárquica superior;
- b) Do nível 1;
- c) Do nível 2 por trabalhadores dos níveis 3 e 4 e de chefia de secção III e IV com conhecimentos e experiência profissional adequados;
- d) Do nível 3 por trabalhadores do nível 4 e de chefias de secção II e III com conhecimentos e experiência profissional considerados adequados;
- e) De chefia de secção;
- f) De função de nível 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 5 e tenham formação escolar ou exame prévio de habilitação adequados;

Estejam no mínimo no grau 7 e tenham, para o efeito, parecer favorável da hierarquia;

- g) Dos secretariados dos órgãos estatutários;
- h) De secretário, quando as funções a desempenhar exijam especiais relações de confiança.

2 — A nomeação carece de acordo do trabalhador.

3 — A movimentação por nomeação pode ou não implicar promoção e é feita em comissão de serviço, no caso das alíneas a), g) e h) do n.º 1.

Artigo 11.º

Nomeações passíveis de oposição

1 — As nomeações feitas ao abrigo do disposto nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo anterior produzem efeitos na data para tanto fixada, desde que não suscitem oposição por parte dos trabalhadores que se julguem indevidamente preteridos.

2 — A comunicação das nomeações referidas no número anterior tem divulgação adequada, nomeadamente no local do posto de trabalho a preencher e na sede da empresa.

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 a divulgação das nomeações e têm efeito suspensivo.

5 — A apreciação das oposições é da 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 respectiva fundamentação, ao sindicato do reclamante.

SECÇÃO III

Concursos

Artigo 12.º

Abertura de concurso

1 — A circular de abertura de concurso é divulgada em toda a empresa, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data limite para apresentação das candidaturas, e enunciará as condições de admissão, o tipo de provas a realizar pelos candidatos, os critérios de classificação e o número de vagas.

2 — Os concursos são documentais ou com prestação de provas.

3 — Nos concursos com prestação de provas, a data da sua realização será anunciada com a antecedência de 60 dias.

Artigo 13.º

Concursos exigindo acções de formação

1 — Quando tal seja entendido, a admissão a concurso pode ser precedida de frequência, com aproveitamento, de curso de formação adequado, ministrado a expensas da empresa.

2 — A aprovação nos cursos referidos no número anterior não confere direito à função a concurso, sendo apenas preenchidas as vagas indicadas na circular e os restantes candidatos apurados gozam de prioridade, em ordem da classificação obtida, em futuros concursos para preenchimento de vagas do mesmo tipo.

Artigo 14.º

Classificação e selecção dos candidatos

1 — A classificação dos candidatos resulta da apreciação das provas realizadas.

2 — Em caso de igualdade de classificação, são aplicados os seguintes factores de preferência:

- 1.º Desempenhar a função em concurso, preferindo de entre os candidatos os abrangidos pelo disposto no n.º 7 da cláusula 23.ª do presente ACT;
- 2.º Estar qualificado pelo menos no grau 3 no desempenho da função que, na linha de carreira, precede a função em concurso;

- 3.º Desempenhar função da mesma linha de carreira da função em concurso;
- 4.º Ter maior base de remuneração e, no caso da mesma base de remuneração, tê-la há mais tempo;
- 5.º Ter maior antiguidade na empresa;
- 6.º Ser mais idoso.

3 — A selecção final dos candidatos classificados de acordo com os n.ºs 1 e 2 depende, nos casos em que seja necessário, da análise, através de entrevista e avaliação das capacidades individuais, da adequação ao posto de trabalho a preencher.

4 — A exclusão do candidato em resultado da análise referida no n.º 3 será fundamentada.

Artigo 15.º

Homologação dos resultados

1 — A homologação dos resultados assim como a anulação dos concursos são da competência do director responsável pela área dos recursos humanos.

2 — Da homologação referida no número anterior cabe recurso, com efeito suspensivo, para o conselho de administração, o qual deve ser deduzido no prazo de 15 dias após a comunicação do resultado ao candidato.

3 — O conselho de administração deve decidir o recurso nos 45 dias subsequentes à sua apresentação.

4 — Os concursos consideram-se anulados se não forem homologados no prazo de seis meses após a realização das provas e das acções de formação.

5 — Após a conclusão do concurso, o respectivo processo pode ser consultado pelos sindicatos representativos dos candidatos.

Artigo 16.º

Prazo de validade

1 — Os concursos são válidos pelo prazo de um ano a contar da data da comunicação dos seus resultados aos candidatos.

2 — Nos concursos abertos com obrigatoriedade de frequência de curso de formação adequado, esse prazo é de três anos.

Artigo 17.º

Desistência

O candidato seleccionado em concurso que, sem justificação, se recuse a tomar posse do posto de trabalho a que concorreu, não poderá candidatar-se a novo concurso, antes de decorrido o prazo de dois anos a contar da data da desistência.

Artigo 18.º

Direitos dos candidatos

1 — Os candidatos sujeitos a prestação de provas têm direito à consulta das provas por si realizadas e a uma cópia das mesmas, quando o solicitarem.

2 — Os candidatos seleccionados têm direito a:

- a) Ser designados no prazo de 30 dias após a comunicação dos resultados ou da ocorrência da vaga, consoante esta já exista ou se verifique posteriormente;
- b) Preencher o posto de trabalho, salvo em casos excepcionais devidamente comprovados, no prazo de 60 dias após a data da designação;
- c) 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

3 — O trabalhador é enquadrado na nova função a partir da data da designação

4 — Os candidatos que se desloquem para prestar provas têm direito a receber o valor das despesas de transporte e ajudas de custo, quando a elas houver lugar

SECÇÃO IV

Atribuição do grau de evolução e respectivo tempo de permanência

Artigo 19.º

Grau de evolução

1 — Aos trabalhadores que mudem de função através de concurso ou por nomeação efectuada ao abrigo das alíneas c), d), e), f) e g) do n.º 1 do artigo 10.º, é atribuído o grau de evolução ou letra, a partir da data da sua designação ou nomeação de acordo com as seguintes condições:

- a) Se a mudança de função se efectuar por concurso ou nomeação na mesma linha de carreira, o correspondente:

À subida de uma base de remuneração ou letra, se tiver, no mínimo, um ano de permanência na que lhe estava atribuída à data da homologação do concurso ou da nomeação;

À base de remuneração ou letra que possuía, se tal não se verificar;

- b) Se a mudança de função se efectuar por concurso e implicar alteração de linha de carreira, o correspondente:

À base de remuneração que possuía;

À subida de uma base de remuneração se o tempo de permanência no grau anterior o permitir;

- c) O menor grau de evolução do nível em que passa a ficar enquadrado, se não for possível a aplicação das alíneas a) e b).

2 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para níveis de qualificação imediatamente superior é atribuído o grau de evolução correspondente à base de remuneração seguinte, nos seguintes casos:

- a) Se estiverem no desempenho de função na mesma linha de carreira e tiverem permanência de, pelo menos, um ano em grau superior ao grau 8;

- b) Se estiverem no desempenho de função da mesma linha de carreira e tiverem permanência de, pelo menos, metade do tempo fixado para evolução automática em grau igual ou inferior ao grau 8;
- c) Se a mudança se efectuar para linha de carreira diferente e o tempo de permanência no grau anterior o permitir.

3 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para nível de qualificação imediatamente superior, a que não sejam aplicáveis as regras do número anterior, é atribuído o grau correspondente à base de remuneração possuída, mantendo o tempo de permanência no grau.

4 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para igual nível de qualificação é mantida a base de remuneração possuída e o tempo de permanência no grau.

5 — Se não for possível a aplicação dos n.ºs 1, 2 e 3, é atribuído o menor grau de evolução do nível em que o trabalhador passa a ficar enquadrado.

6 — Para funções de chefia de secção, o grau de evolução atribuído é, no mínimo, o correspondente a uma base acima da maior base de remuneração dos chefiados.

Artigo 20.º

Tempo de permanência no grau de evolução

O tempo de permanência no novo grau de evolução ou letra é contado da seguinte forma:

- a) A partir da data a que se reporta a base de remuneração ou letra que o trabalhador possuía, desde que a movimentação se faça sem mudança de base de remuneração ou letra;
- b) A partir da data da designação, se da movimentação resultar subida de base de remuneração ou letra;
- c) A partir da data da designação ou nomeação, nos demais casos.

CAPÍTULO III

Movimentação entre empresas

Artigo 21.º

Noção e forma

1 — A movimentação entre empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das empresas cedente e cessionária.

2 — A movimentação entre empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a empresa cedente, a empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 22.º

Cessão da posição contratual laboral

A movimentação por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal perma-

nente das empresas é titulada pelos documentos de acordo, modelos n.ºs 1 a 3, que fazem parte integrante deste anexo.

Artigo 23.º

Cedência temporária da posição contratual laboral

1 — A movimentação por cedência temporária pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de acordo, modelos n.ºs 4 e 5, que fazem parte integrante deste anexo.

2 — A cedência temporária de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

- a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo sazonal de actividade;
- c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento.

3 — À cedência temporária de duração incerta é atribuída uma compensação de 5% da remuneração normal.

Modelo n.º 1

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa de serviços cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ... titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa de serviços cessionária), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa nuclear), com sede na ... registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../... natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte, adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

1 — A ... (empresa nuclear) assume a responsabilidade e o dever de integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a ... (empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou sus-

pensão de actividade, por despedimento colectivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2 — O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da ... (empresa nuclear), ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.^a

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

5.^a

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

6.^a

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

7.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa de serviços cedente).

Pela ... (empresa de serviços cessionária).

Pela ... (empresa nuclear).

O trabalhador ...

Modelo n.º 2

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ... adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posi-

ção contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

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

4.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º, do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa cedente).

Pela ... (empresa cessionária).

O trabalhador ...

Modelo n.º 3

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa nuclear cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa de serviços cessionária), com sede na ... registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

1 — A ... (empresa nuclear cedente) assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a ... (empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao

trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de actividade, por despedimento colectivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2 — O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da ... (empresa nuclear cedente) ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.^a

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

5.^a

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

6.^a

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

7.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa nuclear cedente).

Pela ... (empresa de serviços cessionária).

O trabalhador...

Modelo n.º 4

Acordo de cedência temporária da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ... (morada da empresa), adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ... (morada da empresa), adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na ... (empresa cedente), nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cedência temporária da posição contratual laboral nos seguintes termos:

1 — A ... (empresa cedente) cede à ... (empresa cessionária) o(a) trabalhador(a) supra-identificado(a)

para, sob a autoridade e direcção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria.

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

3 — A presente cedência tem a duração de ... anos, com início nesta data, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da ... (empresa cessionária) ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte com a antecedência de três meses.

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

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

6 — O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supracitados.

7 — O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 23.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa cedente).

Pela ... (empresa cessionária).

O trabalhador...

Modelo n.º 5

Acordo de cedência temporária da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ... (morada da empresa) adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ... (morada da empresa) adiante designada por ..., e (F) ... com a função ou categoria de ... na ... (empresa cedente), nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ... de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cedência temporária da posição contratual laboral nos seguintes termos:

1 — A ... (empresa cedente) cede à ... (empresa cessionária) o(a) trabalhador(a) supra-identificado(a) para, sob a autoridade e direcção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ...

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

3 — A presente cedência tem início nesta data e é efectuada com o fundamento em ..., nos termos e ao

abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 23.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º . . . , de . . . / . . . / . . .

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

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

6 — O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supracitados.

. . . , . . . de . . . de . . .

Pela . . . (empresa cedente).

Pela . . . (empresa cessionária).

O trabalhador . . .

ANEXO III

Regimes e situações especiais de trabalho

CAPÍTULO I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Noção

1 — As empresas organizam turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 e as 20 horas, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

2 — Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respectivo horário.

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

4 — Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de folga e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2.º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

- a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

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

Artigo 3.º

Regime

1 — As empresas definem, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respectivas funções desempenhados em regime de turnos.

2 — As empresas organizam os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

3 — A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

4 — Sem incidência pecuniária para as empresas, são permitidas:

- a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respectiva, previamente ou logo que possível;
- b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respectiva, com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

- a) São organizados, no mínimo, na base de cinco trabalhadores por posto de trabalho;
- b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de quatro em quatro semanas, excepto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de seis semanas;
- d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

6 — As alíneas *b)* e *d)* do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontinua com folgas rotativas.

7 — Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

8 — Quando as circunstâncias o aconselhem, as empresas podem recorrer a trabalhadores em regime normal de trabalho que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste anexo.

9 — Nos casos em que tal se justifique, designadamente em instalações situadas em locais afastados de aglomerados urbanos e não cobertos adequadamente pela rede de transportes públicos, as empresas asseguram o transporte dos trabalhadores em regime de turnos, dos locais e às horas previamente estabelecidas, para os locais de trabalho e vice-versa.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1 — Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 30 dias antes de sua entrada em vigor, cumpridas as formalidades legais.

2 — No prazo referido no número anterior, as empresas remetem os horários de turnos aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3 — Durante este prazo, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte das empresas antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5.º

Período normal de trabalho

1 — A duração do trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

2 — Para elaboração dos horários, o cômputo referido no número anterior é acrescido do tempo correspondente aos dias de trabalho em dia feriado que, por escala, competirem a cada trabalhador.

3 — Os horários do regime de turnos de laboração contínua com cinco trabalhadores por posto de trabalho são elaborados com 219 dias em turno, em conformidade com os compromissos constantes de protocolo subscrito pelas partes.

4 — O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho, é pago como trabalho suplementar em dia feriado e confere direito a um dia de descanso.

5 — Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar o dia de descanso referido no número anterior num dos 14 dias subsequentes ou, em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulado com as férias até ao máximo de 5 dias.

6 — Sem prejuízo do direito de opção, os dias de descanso a que se referem os n.ºs 4 e 5 são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa.

7 — No caso da opção prevista na segunda parte do n.º 5 do presente artigo, os dias de descanso são obrigatoriamente gozados durante o ano a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano subsequente.

8 — O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder oito horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a trinta minutos, sem abandono das instalações da empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

9 — Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

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

Artigo 6.º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1 — Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido doze horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

2 — Quando o período de descanso de doze horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em regime de turnos é remunerado como trabalho suplementar.

3 — Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

- a) O prolongamento pode ter duração superior a quatro horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;
- b) A antecipação não pode ter duração superior a quatro horas e não confere direito ao descanso mínimo de doze horas.

4 — No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período

correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 7.º

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

1 — A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2 — Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de trinta e duas horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3 — Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de trinta e duas horas referidos nos números anteriores, e do disposto no n.º 5, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4 — A nenhum trabalhador pode ser exigido que, em cada ano civil, tenha que trabalhar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos mais de 30 dias seguidos ou 45 interpolados.

5 — Quando por necessidade de serviço forem ultrapassados os limites fixados no número anterior, a prestação de serviço, na nova faixa de ocupação, nos dias de descanso inicial do trabalhador, é paga como trabalho suplementar em dia de descanso e as folgas não gozadas na faixa inicial são compensadas pelas previstas na nova faixa.

6 — Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

7 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

8 — Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 8.º

Compensação

1 — A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Em caso de baixa por doença;

c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua actividade se encontra temporariamente fora de serviço.

3 — No regime de turnos de laboração contínua com cinco trabalhadores por posto de trabalho, sendo previsível a necessidade de prestação obrigatória de trabalho em tempo superior ao cômputo constante no n.º 1 do artigo 5.º, em média correspondente a três dias, a sua prestação efectiva confere direito, para além da remuneração suplementar e do respectivo descanso, ao pagamento de mais três dias de remuneração normal diária e a uma dispensa especial de meio dia por cada um dos três dias, a gozar em cada ano por acordo com a empresa.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja imposta pelas empresas e os trabalhadores tenham estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pela medicina do trabalho, inaptos para o regime de turnos;
- e) Passem à situação de preparação para a reforma.

5 — A absorção do subsídio de turnos, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior às seguintes percentagens da diferença das remunerações-base que os trabalhadores auferiam e passam a auferir:

- 20% nos casos previstos nas alíneas a), d) e e), quando os trabalhadores tenham estado até 10 anos em regime de turnos;
- 15% nos casos previstos na alínea b) e d), quando os trabalhadores tenham estado mais de 10 anos em regime de turnos;
- 10% nos casos previstos na alínea c).

6 — Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua, quando cessar aquele regime, mantêm como remuneração:

- 12,5% do respectivo subsídio quando tenham estado 15 anos seguidos ou 20 interpolados naquele regime;
- 25% do respectivo subsídio quando tenham estado 20 anos seguidos ou 25 interpolados naquele regime;
- 50% do respectivo subsídio quando tenham estado 25 anos seguidos ou 30 interpolados naquele regime.

7 — Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para as empresas.

8 — Para efeitos do disposto no n.º 4, consideram-se os aumentos de remuneração-base resultantes da alteração global da tabela salarial e do preenchimento de posto de trabalho de nível de qualificação ou categoria superior.

9 — O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos deste ACT, com base na remuneração horária.

10 — Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas normais nocturnas efectuadas no ano anterior.

11 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de turnos e a quem por escala caiba trabalhar no domingo de Páscoa, apenas têm direito, para além da sua remuneração horária normal, a retribuição complementar de 100% ou 125% desta, consoante o trabalho seja diurno ou nocturno.

Artigo 9.º

Antiguidade

1 — O trabalho de turnos de laboração contínua é ainda compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de antecipação da idade de reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

2 — A bonificação de contagem de antiguidade pressupõe o mínimo de 5 anos consecutivos ou 10 anos interpolados nas condições definidas no número anterior.

3 — Para efeitos de reforma ou sua antecipação, a antiguidade considerada é bonificada nos termos do n.º 1, contando todo o tempo prestado pelos trabalhadores que se encontravam neste regime em 1 de Janeiro de 1988.

Artigo 10.º

Suspensão do regime de turnos

1 — Em caso de paragem temporária da instalação por período superior a oito dias, os trabalhadores em regime de turnos a ela afectos passam ao horário normal de trabalho, mantendo o subsídio que vinham auferindo.

2 — Na passagem de um a outro horário deve ser respeitado um período mínimo de descanso de trinta e duas horas.

Artigo 11.º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1 — As empresas podem, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem a regime normal de trabalho.

2 — A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 90 dias.

Artigo 12.º

Reconversão

1 — A solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, as empresas obrigam-se a atribuir-lhes, no prazo

máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados de trabalho em regime de turnos.

2 — Qualquer trabalhador que for considerado inapto para o regime de turnos, pela medicina do trabalho, por razões imputadas ao exercício deste regime, passará imediatamente ao regime normal de trabalho, sem prejuízo da evolução automática no nível de qualificação ou categoria que lhe está atribuído.

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

4 — As empresas indicarão a cada trabalhador a que se referem os n.ºs 1 e 2 os postos de trabalho disponíveis, podendo o trabalhador optar pelo que mais lhe convier.

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

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

7 — Se o parecer for desfavorável, o trabalhador pode recorrer, nos termos do n.º 3 deste artigo.

CAPÍTULO II

Folgas rotativas

Artigo 13.º

Noção

1 — As empresas organizam horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.

2 — Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

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

Artigo 14.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

- 1.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada quatro semanas;
- 2.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada três semanas;
- 3.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada duas semanas.

Artigo 15.º

Regime

1 — As empresas organizam o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

2 — A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

3 — As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de duas semanas.

4 — Sem incidência pecuniária para as empresas, são permitidas trocas de folgas por acordo entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam comunicadas aos superiores hierárquicos respectivos, previamente ou logo que possível.

5 — As empresas asseguram o transporte dos trabalhadores em regime de folgas rotativas, nos casos em que tal se justifique, designadamente em situações em que não se verifica a existência de transportes públicos, dos locais e às horas previamente estabelecidas, para os locais de trabalho e vice-versa.

Artigo 16.º

Compensação

1 — A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no anexo v, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Em caso de baixa por doença até 12 meses;
- c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

3 — Os trabalhadores que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido

por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no anexo v, desde que:

- a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;
- b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da empresa.

4 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de folgas rotativas e a quem por escala caiba trabalhar no domingo de Páscoa, apenas têm direito, para além da sua remuneração normal, a retribuição complementar de 100 % desta.

Artigo 17.º

Cessação do regime de folgas rotativas

1 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de folgas rotativas durante dois anos seguidos e pretendam passar a horário normal requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se as empresas a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de um ano a contar da data da recepção do pedido.

2 — Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutra local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III

Disponibilidade

Artigo 18.º

Noção e modalidades

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

2 — Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

3 — Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de uma hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

4 — A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

Artigo 19.º

Regime

1 — As empresas definirão, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2 — A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

3 — As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pelas empresas, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

4 — Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

5 — Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de vinte e quatro horas consecutivas sem disponibilidade.

6 — Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 20.º

Limites

1 — O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de duzentas horas, reportada a um período de três meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as duzentas horas e os dois meses subsequentes.

2 — O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 21.º

Descanso compensatório

1 — Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal ou feriado, durante pelo menos doze horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas no n.º 3 da cláusula 27.^a deste ACT.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 27.^a

Artigo 22.º

Transporte

1 — Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

2 — As empresas asseguram ou pagam o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 23.º

Compensação

1 — Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

2 — As intervenções efectivamente prestadas durante a período de disponibilidade, bem como os tempos de viagem, de ida e regresso, para acorrer às mesmas, são pagos como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 54.^a do ACT.

3 — O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Nos casos de baixa por doença inferior a 90 dias e acidente de trabalho inferior a 120 dias;
- c) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no n.º 2 do artigo 24.º

5 — Os trabalhadores que deixem de estar em disponibilidade continuam a receber o respectivo subsídio como remuneração remanescente, pelo valor médio resultante da rotação normal, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no anexo V, se tiverem permanecido na situação de disponibilidade mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados e desde que tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma.

Artigo 24.º

Cessação da situação de disponibilidade

1 — A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respectiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2 — A modificação ou supressão, por parte das empresas, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação cinco anos

seguidos ou oito interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de seis meses.

3 — Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de seis meses relativamente à data de início da respectiva cessação.

ANEXO IV

Regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho

(cláusula 90.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, regulamentação complementar e o presente regulamento;
- b) Proceder ao levantamento do perfil psicossomático de todas as funções e prioritariamente das que envolvam desgaste físico ou psíquico anormal, riscos especiais de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
- c) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;
- e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;
- g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão, subcomissão ou núcleos de segurança das empresas e facultar-lhes sempre que possível, e sem prejuízo do disposto na alínea seguinte, o acompanhamento da primeira diligência de averiguação;
- h) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei;
- i) Facultar aos representantes dos trabalhadores na comissão, subcomissões e núcleos de segurança todo o processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, e tomar em consideração os pareceres por eles emitidos;
- j) Efectuar seguro de acidentes de trabalho de todos os trabalhadores ao seu serviço, cobrindo também, nos casos especificados na lei, os aci-

mentos verificados na ida para o local de trabalho ou no regresso deste;

- l) Fornecer aos representantes dos trabalhadores na comissão de segurança uma cópia integral dos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito;
- m) Facultar aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho o acesso à documentação existente nas empresas sobre esta matéria.

Artigo 2.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — São obrigações dos trabalhadores:

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

2 — O trabalhador que violar as normas estabelecidas no presente regulamento incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3.º

Sugestões e reclamações

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

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST)

Artigo 4.º

Representantes dos trabalhadores

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

2 — Nas empresas com instalações ou seus agrupamentos geograficamente dispersos, os representantes dos trabalhadores para a SHST são eleitos por estabelecimento.

3 — Para efeitos do número anterior entende-se como estabelecimento a estrutura de apoio da empresa, o centro de distribuição, a central térmica, o centro de produção, o grupo de subestações, ou outras formas de instalação de acordo com a orgânica da empresa.

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

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

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

7 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST gozam, enquanto tal, das garantias dos delegados sindicais consignadas na lei e no ACT.

CAPÍTULO III

Comissões, subcomissões e núcleos de segurança

Artigo 5.º

Comissões de segurança

1 — De acordo com a lei é instituída ao nível da empresa uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Nas empresas com instalações ou seus agrupamentos geograficamente dispersos podem ser instituídas subcomissões de segurança e núcleos de segurança nos seguintes termos:

- a) Subcomissões de segurança ao nível dos estabelecimentos, conforme definidos no n.º 3 do artigo 4.º;
- b) Núcleos de segurança ao nível das instalações ou seus agrupamentos.

3 — Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas, a comissão, subcomissões e núcleos de segurança podem recomendar à empresa a colaboração de técnicos ou serviços, privados ou oficiais.

Artigo 6.º

Constituição

1 — A comissão de segurança da empresa é paritária e constituída por oito membros, quatro em represen-

tação da empresa e quatro representantes dos trabalhadores para a SHST.

2 — As subcomissões de segurança são paritárias e constituídas por seis membros, sendo três membros em representação da empresa e três representantes dos trabalhadores para a SHST.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST escolhem, de entre si, respeitando o princípio da proporcionalidade, os seus membros na comissão e nas subcomissões de segurança.

4 — A criação de núcleos de segurança é da competência das subcomissões de segurança.

5 — Os núcleos de segurança são paritários e constituídos por quatro membros, dois em representação da empresa e dois representantes dos trabalhadores.

6 — Os representantes dos trabalhadores nos núcleos de segurança são eleitos entre os trabalhadores das respectivas instalações ou seus agrupamentos, dispondo para o exercício dessas funções do crédito de horas previsto no n.º 4 do artigo 4.º

7 — Em assuntos específicos, a comissão, subcomissões e núcleos de segurança podem ser assessorados por outros trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Funcionamento

1 — A comissão de segurança da empresa reúne pelo menos duas vezes por ano.

2 — As subcomissões e núcleos de segurança reúnem pelo menos uma vez por trimestre.

3 — Das reuniões das comissões, subcomissões e núcleos de segurança será elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

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

Artigo 8.º

Atribuições

São atribuições da comissão, subcomissões e núcleos de segurança, designadamente:

- a) Elaborar as normas do seu funcionamento, de acordo com o estabelecido pela comissão de segurança da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;
- c) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;

- d) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança;
- e) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho;
- f) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e higiene no trabalho e dar-lhes seguimento;
- j) Analisar os processos referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;
- l) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;
- m) Acompanhar o levantamento das funções previsto na alínea b) do artigo 1.º;
- n) Propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

CAPÍTULO IV

Serviços de prevenção e segurança

Artigo 9.º

Atribuições

1 — Compete aos serviços de prevenção e segurança desenvolver, de acordo com a política da empresa, as acções necessárias à concretização da segurança e higiene no trabalho.

2 — Os serviços de prevenção e segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

- a) Promover e coordenar, no âmbito da higiene e segurança no trabalho, as acções julgadas necessárias para consecução dos objectivos globais da empresa, nomeadamente os relativos à segurança e higiene das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;
- b) Elaborar propostas do plano de actividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança e higiene no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da empresa;
- c) Informar, nas fases de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;
- e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;
- f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, segurança e higiene e na prevenção e combate de incêndios;

- g) Elaborar relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;
- h) Promover as acções necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidentes e à sua prevenção;
- i) Promover a análise e estudo dos acidentes de trabalho, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
- j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover acções de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;
- l) Realizar estudos no âmbito da higiene industrial e da ergonomia;
- m) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança e higiene no trabalho;
- n) Estudar as características do equipamento de protecção de uso individual e colectivo, tendo como objectivo estabelecer a sua uniformização na empresa e instruir os trabalhadores no seu maneio e manutenção;
- o) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e higiene e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;
- p) Promover acções de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual;
- q) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas acções de socorrismo;
- r) Colaborar em acções de formação em segurança;
- s) Dar apoio técnico à comissão, subcomissões e núcleos de segurança.

CAPÍTULO V

Normas e equipamento de segurança

Artigo 10.º

Normas

1 — As empresas obrigam-se a elaborar e a submeter à apreciação da comissão 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 de vários tipos de trabalho.

2 — As empresas fornecem a cada trabalhador um exemplar das prescrições de segurança e das normas específicas do seu posto de trabalho.

Artigo 11.º

Equipamento

1 — Compete às empresas a aquisição e manutenção dos equipamentos de segurança, quer de uso individual, quer colectivo.

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

CAPÍTULO VI

Higiene industrial

Artigo 12.º

Princípio geral

1 — As empresas, através dos serviços de prevenção e segurança, isoladamente ou em conjunto com a medicina do trabalho, promovem visitas periódicas às instalações, para verificar as condições ambientais e de segurança nos locais de trabalho.

2 — Os relatórios destas visitas devem conter, para além dos elementos relativos à higiene industrial e condições de segurança e de prevenção nos locais de trabalho, elementos referentes à higiene dos refeitórios, bairros do pessoal e outras instalações colectivas e referir medidas destinadas a corrigir deficiências.

3 — As empresas diligenciam a concretização de medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas.

4 — As empresas dão a conhecer aos representantes dos trabalhadores para a SHST os relatórios elaborados e as medidas adoptadas para corrigir as deficiências encontradas.

Artigo 13.º

Instalações especiais

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

CAPÍTULO VII

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 14.º

Formação geral

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

Artigo 15.º

Formação especializada

1 — Compete às empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para a SHST o acesso aos documentos respectivos.

2 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST são consultados sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 16.º

Informação, consulta e sensibilização

1 — Sem prejuízo da formação adequada, as empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SHST, informação actualizada sobre:

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

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

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores para SHST, directamente ou através das comissões, subcomissões e núcleos de segurança, devem ser consultados sobre as medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

4 — As empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e higiene no trabalho.

ANEXO V

Retribuição do trabalho

(cláusula 53.ª do ACT)

Artigo 1.º

Bases de remuneração

1 — A tabela de remunerações base e correspondentes bases de remuneração (BR) e letras estabelece as equivalências entre o presente ACT e o AE/EDP.

2 — A tabela de remunerações base, para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

ACT	AE/EDP	Remuneração base
Níveis 6 a 2 e chefias de secção —bases de remuneração		
	01	49 700\$00
	02	58 200\$00
	03	64 900\$00
	04	71 000\$00
	05	79 800\$00
	06	83 600\$00
	07	87 200\$00
	08	91 200\$00
	09	94 900\$00
	10	100 700\$00
	11	106 400\$00
01	12	112 600\$00
02	13	118 800\$00
03	14	126 400\$00
04	15	134 300\$00
05	16	143 400\$00
06	17	151 400\$00
07	18	161 700\$00
08	19	171 500\$00
09	20	184 500\$00
10	21	198 400\$00
11	22	213 400\$00
12	23	229 200\$00
13	24	244 900\$00
14	25	260 100\$00
15	28	276 800\$00
16	27	292 300\$00
17	28	308 000\$00
18	29	323 800\$00
19	30	339 100\$00
20	31	355 300\$00
21	32	370 800\$00
22	33	386 500\$00
	34	402 000\$00
	35	417 700\$00
	36	434 000\$00
Nível 1 —Letras		
A	A	213 400\$00
B	B	232 200\$00
C	C	251 100\$00
D	D	269 900\$00
E	E	288 600\$00
F	F	307 900\$00
G	G	326 500\$00
H	H	348 100\$00
I	I	369 400\$00
J	J	391 000\$00
K	K	412 400\$00
L	L	433 900\$00
M	M	455 300\$00
N	N	480 300\$00
O	O	505 200\$00
P	P	530 100\$00
Q	Q	555 100\$00

Artigo 2.º

Remuneração por antiguidade

1 — A remuneração por antiguidade de cada trabalhador resulta da multiplicação da sua antiguidade pelo valor da anuidade.

2 — O valor da anuidade, para os trabalhadores a tempo inteiro, é de 1700\$.

3 — Para os trabalhadores que, após a entrada em vigor do presente ACT, iniciem a prestação de trabalho

em regime de tempo parcial e venham a passar a tempo inteiro, a remuneração por antiguidade será a que resulta da multiplicação do valor estabelecido no número anterior pela sua antiguidade, calculada estabelecendo a proporção entre o número de horas semanais de trabalho contratado e o período normal de trabalho a tempo inteiro.

Artigo 3.º

Prémio de assiduidade

1 — O prémio de assiduidade é calculado por aplicação da seguinte fórmula:

$$Pa = p \times 11 \times Rb$$

em que:

Pa — prémio de assiduidade;

p — percentagem a aplicar em função do número de faltas;

Rb — remuneração base mensal.

2 — Para este efeito, é tida em consideração a definição de faltas constante da cláusula 77.ª

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

- Férias;
- Acidente de trabalho ou doença profissional;
- Faltas por luto, originado por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos e pais, até três dias;
- Faltas justificadas, previstas nas alíneas *g)*, *h)* e *i)* do n.º 2 da cláusula 77.ª;
- Licenças e dispensas especiais previstas nos n.ºs 1 a 3 da cláusula 31.ª;
- Faltas justificadas previstas na alínea *n)* do n.º 2 da cláusula 77.ª, nos limites acordados;
- Ausências ao abrigo da lei da greve;
- Dispensas especiais e licenças ao abrigo da cláusula 32.ª;
- Reuniões de trabalhadores na empresa, dentro dos limites estipulados na cláusula 97.ª;
- Outras ausências que, nos termos da lei geral ou deste ACT, sejam equiparadas a tempo de serviço efectivo ou não devam, para este efeito, significar absentismo.

4 — O cálculo do prémio de assiduidade é feito com base nos seguintes valores de *p* para as faltas dadas durante o mês a que o mesmo se reporta:

Ausências= 0 horas — *p*= 0,4 %;

Ausências>0 horas e ≤4 horas — *p*= 0,364 %;

Ausências>4 horas e ≤8 horas *p*= 0,254 %;

Ausências>8 horas — *p*= 0.

5 — O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição.

6 — O seu pagamento é feito 12 vezes por ano, no segundo mês seguinte àquele a que respeita.

7 — Para efeitos do cálculo previsto no n.º 4, considera-se que 8 horas correspondem a um dia e 4 horas a meio dia.

Artigo 4.º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 1530\$.

Artigo 5.º

Prémio de condução

O prémio de condução tem o valor de 418\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 6.º

Abono para falhas

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

1.º escalão — Valores compreendidos entre 420 000\$ e 4 200 000\$:

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

2.º escalão — Valores compreendidos entre 4 200 000\$ e 21 000 000\$:

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

3.º escalão — Valores iguais ou superiores a 21 000 000\$:

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

sendo *Rm* o valor correspondente à BR 1.

2 — O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 7.º

Subsídio de isolamento

O subsídio de isolamento é pago 14 vezes por ano e calculado pela seguinte fórmula:

$$S_i = 0,0125 R + K R_b$$

em que:

S_i representa o subsídio de isolamento;

R tem o valor de 294 400\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

K representa um coeficiente que tem os seguintes valores:

0,025 para o grau I;

0,05 para o grau II;

0,075 para o grau III;

0,1 para o grau IV;

R_b representa a remuneração base do trabalhador.

Artigo 8.º

Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2 — O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

3 — O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

- No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- Nos casos de doença inferior a 60 dias ou de acidente de trabalho inferior a 120 dias;
- Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

4 — Sem prejuízo do disposto na alínea *b*) do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como remuneração remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no artigo 13.º deste anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 9.º

Subsídio eventual por exercício de chefia de secção

1 — O trabalhador no desempenho de funções de chefia de secção que eventualmente possua base de remuneração inferior ou igual à do chefiado, auferirá, enquanto tal situação se mantiver, um subsídio mensal que permita que a sua remuneração base seja imediatamente superior à do chefiado.

2 — O subsídio referido no número anterior é pago 14 vezes por ano.

Artigo 10.º

Remuneração por turnos

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

Regime de três turnos com folgas rotativas — 23,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 53 650\$ e mínimo de 37 550\$;

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo — 13,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 26 850\$ e mínimo de 18 800\$;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — 21% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 37 550\$ e mínimo de 26 300\$;

Regime de dois turnos com folgas fixas — 11% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 16 100\$ e mínimo de 11 300\$.

2 — O subsídio de turnos por cada trabalhador em regime de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos

com folgas fixas determina-se através da seguinte fórmula:

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

em que:

St — subsídio de turnos por trabalhador;

K — igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;

Sm — valor igual a 21% da remuneração normal do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11% da remuneração normal do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

N — número de trabalhadores que efectivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 11.º

Remuneração por folgas rotativas

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

- 1.ª modalidade — 8,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 16 100\$ e mínimo de 11 300\$;
- 2.ª modalidade — 13,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 26 850\$ e mínimo de 18 800\$;
- 3.ª modalidade — 18,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 37 550\$ e mínimo de 26 300\$.

Artigo 12.º

Remuneração por disponibilidade

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.

Artigo 13.º

Remuneração remanescente

1 — A remuneração remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

2 — Sempre que houver promoções ou aumento global de remunerações directas ou indirectas, deve recorrer-se à remuneração remanescente, assegurando-se, no entanto, um mínimo de 50 % do aumento correspondente.

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

(cláusula 87.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instauração de procedimento disciplinar

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

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

3 — Em caso de dúvidas sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infracção e para apuramento de factos determinados mandará a mesma entidade instaurar processo prévio de inquérito, o qual deverá ser iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a eventual instauração do processo disciplinar.

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

Artigo 2.º

Suspensão preventiva

1 — Após a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar manifestamente inconveniente a sua permanência ao serviço.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que o trabalhador suspenso possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

Processo disciplinar

Artigo 3.º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º

Artigo 4.º

Nomeação de instrutor e actos processuais

1 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar nomeia um instrutor.

2 — A decisão de instauração de procedimento disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato.

3 — No prazo de cinco dias a contar da data da recepção da comunicação referida no número anterior, o trabalhador pode apresentar por escrito oposição fundamentada e sancionada pelo respectivo sindicato ou comissão intersindical, sendo nomeado novo instrutor.

4 — O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

5 — Todos os actos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respectivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 5.º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

- a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;
- b) Analisar o processo, nas condições referidas no n.º 2 do artigo 8.º;
- c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas;
- d) Opor-se à nomeação do instrutor do processo nos termos do n.º 3 do artigo 4.º

Artigo 6.º

Instrução

1 — O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e do trabalhador, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2 — O participante, o trabalhador e as testemunhas deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os casos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar a dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efectuar.

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

4 — São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador.

5 — Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados sob registo de correio ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devidamente numerados e rubricados.

Artigo 7.º

Arquivamento ou envio de nota de culpa

1 — Finda a instrução, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção

disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propõe que o processo seja arquivado.

2 — O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador.

3 — Quando da instrução resultarem indícios da existência de qualquer infracção disciplinar, o instrutor fará juntar aos autos extracto do currículo do trabalhador e elaborará uma nota de culpa deduzida por artigos, que lhe será remetida por carta registada com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente, e que deverá mencionar obrigatoriamente:

- a) Identidade do trabalhador;
- b) A exposição do facto ou factos imputados, tanto quanto possível localizados no tempo e no lugar em que ocorreram e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador;
- c) O prazo para apresentação da defesa.

4 — A notificação feita pelo correio é dirigida para a residência do trabalhador conhecida na empresa e não deixa de produzir efeito pelo facto de ser devolvida, considerando-se efectuada na data da devolução.

5 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a nota de culpa referida no n.º 3, remetendo, na mesma data, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, cópia dos dois documentos.

Artigo 8.º

Defesa

1 — O prazo de apresentação de defesa é de 15 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa.

2 — Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3 — Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O instrutor procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatórias ou impertinentes, não sendo, no entanto, obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arquivado assegurar a respectiva comparência para o efeito.

5 — As testemunhas só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.

6 — Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

7 — O prazo fixado no n.º 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedimento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 9.º

Conclusão da instrução e relatório final

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

Artigo 10.º

Pareceres da comissão de trabalhadores e associações sindicais

Concluídas as diligências probatórias e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve, em todos os casos, ser enviado por cópia integral ao sindicato do trabalhador e, nos casos de justa causa de despedimento, também à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Artigo 11.º

Decisão e sua execução

1 — Decorrido o prazo previsto no artigo 10.º, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão.

2 — Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

3 — A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respectiva fundamentação.

4 — A decisão será igualmente comunicada por escrito ao sindicato do trabalhador e, nos casos de justa causa de despedimento, à comissão de trabalhadores.

5 — A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 12.º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a conseqüente impossibilidade de se aplicar a respectiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do

processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 5.º

CAPÍTULO III

Aplicação das sanções disciplinares

Artigo 13.º

Repreensão verbal e repreensão registada

1 — As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados neste ACT.

2 — A repreensão verbal é feita na presença de delegado sindical, se o trabalhador manifestar essa vontade, ou, caso contrário, na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente.

Artigo 14.º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

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

- a) Faltas de correcção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 15.º

Transferência compulsiva

A sanção de transferência compulsiva é aplicável quando a empresa entenda que deve dar nova oportunidade ao trabalhador, apesar de a infracção disciplinar constituir justa causa de despedimento.

Artigo 16.º

Despedimento com justa causa

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

Artigo 17.º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

1 — Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infracção e que atenuem a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas conseqüências, nomeadamente:

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

2 — São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;

- c) A acumulação de infracções;
- d) A intenção de lucrar.

3 — Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infracção disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 18.º

Efeitos das sanções

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

CAPÍTULO IV

Revisão

Artigo 19.º

Revisão do processo disciplinar

1 — Proceder-se à revisão do processo disciplinar a pedido do trabalhador quando este invoque novos factos ou elementos susceptíveis de demonstrarem a sua inócuência ou de atenuarem a graduação da sanção.

2 — O pedido de revisão pode ser efectuado a todo o tempo, é dirigido à entidade que aplicou a sanção disciplinar e deve indicar a prova oferecida pelo trabalhador.

3 — A decisão de início da revisão do processo suspende o cumprimento de sanção ainda não aplicada ou não totalmente cumprida.

4 — Concluída a revisão, será proferida decisão fundamentada mantendo, atenuando ou revogando a sanção disciplinar anteriormente proferida.

5 — A procedência da revisão terá como efeitos a restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo de revisão.

ANEXO VII

Complementos dos benefícios da previdência

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas complementam os benefícios concedidos pelas instituições oficiais de previdência (IOP) nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1 — As empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2 — As empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, sub-

sídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Prazo de garantia

Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime oficial de previdência.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

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 de pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a empresa toma 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 IOP.

3 — O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pelas IOP, segundo o calendário destas.

Artigo 6.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

1 — O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas empresas e o montante da pensão anual previdencial integrada por todas as prestações pagas pelas IOP, excepto no ano da ocorrência da passagem à situação de invalidez, em que os montantes anuais são proporcionais ao tempo a considerar.

2 — O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

C_i representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas empresas;

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

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no n.º 4 deste artigo;

P_i representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pelas IOP;
 N representa o número de pagamentos, em cada ano, efectuados pelas IOP;
 n representa o número de prestações que compõem a remuneração global garantida em cada ano, pelas empresas.

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

R_b — remuneração base;
 R_a — remuneração por antiguidade;
 R_t — retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;
 R_r — remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4 — A remuneração base (R_b) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1 de Janeiro de 2000 é acrescida de uma parcela de 6000\$ e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o n.º 6 do artigo 8.º do anexo III.

5 — A percentagem (p) referida no n.º 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

$p = 50\%$ para a até 10 anos;
 $p = [50 + (a - 10) \times 1,5\%]$ para a de 10 a 30 anos;
 $p = 80\%$ para a de 30 ou mais anos.

6 — Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em P_i o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

Artigo 7.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no n.º 5 do artigo anterior faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

- É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às empresas, à EDP ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram, foram ou vierem a ser integrados ou transferidos, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- 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;
- O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua actividade.

Artigo 8.º

Limite do complemento atribuído pelas empresas

O valor da prestação do complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez não pode exceder 80% da remuneração líquida efectivamente per-

cebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 14.º

Artigo 9.º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1 — O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja alterações da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no n.º 4 do artigo 6.º são actualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 10.º

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

1 — Para efeito da actualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X , Y e Z , que têm, em cada momento em que se verifique alteração da remuneração normal referida no artigo 9.º, os valores X_1 , Y_1 , e Z_1 , em que:

$$\begin{aligned} X_1 &= n \times R_b \times p \\ Y_1 &= n \times R_{a1} \times p \\ Z_1 &= n \times (R_{t1} + R_{r1}) \times p \end{aligned}$$

2 — Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X_2) de tal maneira que:

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

em que:

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

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

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

4 — A parcela Z_1 , quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X_1 e Y_1 , não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

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

Artigo 11.º

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

Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por $N \times P_i$ ser maior que $n \times R \times p$, na fórmula do n.º 2 do artigo 6.º para o efeito da atribuição do

complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 12.º

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

1 — Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão $n \times R \times p$ no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da remuneração normal, seguindo as mesmas regras do artigo 10.º e considerando a mesma decomposição.

2 — Logo que haja uma alteração que torne a expressão $n \times R \times p$ maior que $N \times P_i$ começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto nos artigos 6.º e seguintes.

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

Artigo 13.º

Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pelas IOP

1 — Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pelas IOP, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 6.º e seguintes.

2 — Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total $N \times (C_i + P_i)$ recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80% de $n \times R$, conforme o definido no artigo 6.º

3 — Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida (65 anos), os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 14.º

Pensão mínima

1 — As empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pelas IOP perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a $n \times R \times 0,65$ em que R tem o valor de 83 600\$.

2 — O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3 — Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 15.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1 — O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pelas IOP.

2 — O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

3 — A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 16.º

Limite de permanência ao serviço

1 — A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer às IOP a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2 — A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

- 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 facto ocorrer antes daquela data;
- Até à data estabelecida no acordo a que se refere o n.º 3 do artigo 15.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 17.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1 — O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do n.º 1 do artigo 15.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no n.º 1 do artigo 16.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respectivo requerimento às IOP.

2 — Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no n.º 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 18.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 — O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do

dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua actividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pelas IOP.

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

Artigo 19.º

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

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua actualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 6.º a 12.º e no n.º 1 do artigo 13.º, em que:

C_i é substituído por C_v que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa; P_i é substituído por P_v que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pelas IOP.

Artigo 20.º

Pensão mínima

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

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 21.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem as IOP reconheçam direito àquela pensão.

Artigo 22.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 — O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2 — O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pelas IOP, a respectiva pensão.

3 — O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que as IOP considerem extinta a respectiva pensão; mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pelas IOP.

4 — Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 23.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

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

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

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

C_s represente o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p representa uma percentagem definida no n.º 2 deste artigo;

C representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P representa o valor de cada prestação da pensão concedida pelas IOP ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P_s representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pelas IOP ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2 — A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60% para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente;

20%, 30% ou 40% para os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60%, 70% ou 80% para os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60%, 70% ou 80% para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3 — Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

Artigo 24.º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1 — Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão actualizados como consequência da actualização do valor de C , na fórmula do n.º 1 do artigo 23.º

2 — É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 11.º a 13.º

Artigo 25.º

Pensão mínima

As empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 21.º um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pelas IOP, perfaza, no mínimo, uma pensão igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 14.º

Artigo 26.º

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

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

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

em que:

C_s , p e P_s têm os valores do n.º 1 do artigo 23.º;
 R representa 80% do valor da retribuição definida nos n.ºs 3 e 4 do artigo 6.º;

N e n têm os valores do n.º 2 do artigo 6.º

Artigo 27.º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 21.º

Artigo 28.º

Montante da pensão supletiva de sobrevivência

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

Artigo 29.º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1 — A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

Artigo 30.º

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

1 — A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2 — À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 22.º

3 — É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 31.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

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

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

em que:

S representa o supletiva;

p representa a percentagem referida no artigo 23.º;

C representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se as IOP concedessem pensão de sobrevivência;

P representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pelas IOP se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

Artigo 32.º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à actualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 24.º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo anterior.

Artigo 33.º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 14.º

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 34.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

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

2 — Sempre que haja mais de um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior,

será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

3 — O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 35.º

Cálculo do complemento

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

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

em que:

C_m representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;

R representa:

No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no n.º 2 do artigo 6.º;

No caso de morte de trabalhador na situação de reforma antecipada: a retribuição do mês anterior ao da morte;

No caso de morte de pensionista: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respectiva pensão;

M representa o subsídio por morte concedido pelas IOP.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 36.º

Complemento atribuído pela empresa

1 — A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pelas IOP.

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

Artigo 37.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

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

$$C_d = R_1 \cdot S_d$$

em que:

C_d representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 representa a remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

S_d representa o subsídio na doença concedido pelas IOP.

Artigo 38.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1 — O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pelas IOP 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 inspecção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

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

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

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

Artigo 39.º

Subsídio supletivo de doença

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

Artigo 40.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 37.º

Artigo 41.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no n.º 2 do artigo 38.º

SECÇÃO II

Complemento do subsídio de maternidade ou paternidade

Artigo 42.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio de maternidade ou paternidade concedido pelas IOP.

Artigo 43.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 37.º em que C_d é substituído por C_m e S_d é substituído por S_m sendo:

C_m — o complemento do subsídio de maternidade ou paternidade atribuído pela empresa;

S_m — o subsídio de maternidade ou paternidade concedido pelas IOP.

Artigo 44.º

Início e duração do complemento

1 — O complemento do subsídio de maternidade ou paternidade é atribuído quando e enquanto as IOP concederem e mantiverem o correspondente subsídio.

2 — O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 45.º

Subsídio supletivo de maternidade

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio de maternidade.

Artigo 46.º

Montante do subsídio supletivo de maternidade

O subsídio supletivo de maternidade tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 37.º

Artigo 47.º

Início e duração do subsídio supletivo de maternidade

O subsídio supletivo de maternidade é atribuído a partir do primeiro dia em que a mulher trabalhadora inicia o período de faltas por maternidade e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 48.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, reformados antecipadamente e pensionistas um complemento do subsídio familiar a

crianças e jovens bonificado por deficiência, assim como do subsídio mensal vitalício, da pensão social e da pensão de invalidez do regime não contributivo, nos casos em que a sua atribuição decorre da situação de deficiência, nas condições em que as IOP concedem tais benefícios.

Artigo 49.º

Cálculo do complemento

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

$$C_{dd} = p \times R_m \cdot S_{dd}$$

em que:

C_{dd} representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa; p é igual a:

0,16 — para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 — para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 — para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 — para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade;

R_m tem o valor de 83 600\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_{dd} representa a abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pelas IOP.

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

Artigo 50.º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1 — O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da previdência.

2 — O pagamento deste complemento é feito com o da remuneração ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 51.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 de outros, nos casos e condições em que as IOP lhes concedam tal benefício.

Artigo 52.º

Cálculo do complemento

1 — O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_f = 0,5 R_m \cdot S_f$$

em que:

C_f representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

R_m = represente o valor de 83 600\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_f = representa o subsídio de funeral concedido pelas IOP.

2 — Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pelas IOP com o complemento atribuído pelas empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos pelas IOP e dos complementos atribuídos pelas empresas

Artigo 53.º

Adiantamento feito pelas empresas

1 — As empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pelas IOP e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2 — O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento.

Artigo 54.º

Reembolso dos benefícios adiantados

1 — Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2 — O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pelas IOP dos respectivos benefícios.

ANEXO VIII

Saúde

(cláusula 114.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais ou de outros subsistemas de saúde.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas empresas compreende a utilização das infra-estruturas existentes ou a criar, o serviço do pessoal médico, de enfermagem, paramédico e administrativo e a atribuição de uma participação nos encargos dos utentes, cobrindo as seguintes áreas:

Clínica geral;
Especialidades;
Meios auxiliares de diagnóstico;
Enfermagem;
Medicamentos e apósitos;
Alimentação na primeira infância;
Próteses e ortóteses;
Terapêuticas especiais;
Assistência hospitalar.

Artigo 3.º

Esquema complementar para casos especiais

1 — O esquema complementar das empresas pode, em casos especiais, abranger situações não previstas neste anexo, mediante proposta da direcção clínica.

2 — A comparticipação das empresas prevista no número anterior será determinada caso a caso.

Artigo 4.º

Utentes

1 — Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas empresas:

- Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas, ainda que se encontrem em regime de período experimental;
- Os pensionistas;
- O cônjuge dos utentes referidos nas alíneas a) e b);
- Pessoa que viva com o trabalhador ou pensionista referidos nas alíneas a) e b) em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;
- Descendentes ou equiparados dos utentes referidos nas alíneas a) e b) que confirmam direito a subsídio familiar a crianças e jovens, a subsídio mensal vitalício (ou subsídio ou pensão equivalente) e ascendentes ou equiparados, dos mesmos utentes, a seu cargo ou que recebam pensão social ou pensão do regime especial das actividades agrícolas.

2 — O trabalhador ou pensionista só pode exercer o direito previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 em alternativa e em relação a uma só pessoa, excepto nos casos em que ao cônjuge ou ex-cônjuge seja estabelecida judicialmente pensão de alimentos e o trabalhador assumia expressamente a responsabilidade pelas despesas que excedam os limites de intervenção das empresas.

3 — Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o trabalhador pensionista expressamente o solicite, deixam de ter direito ao esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou com a pessoa referida na alínea *d*) do n.º 1 que seja beneficiário directo de uma instituição oficial de previdência.

4 — Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do trabalhador ou pensionista, os descendentes, ascendentes e equiparados do seu ex-cônjuge ou cônjuge perdem direito ao esquema complementar de saúde.

5 — As empresas facultam a utilização dos serviços médicos, mas sem atribuição de qualquer participação nos encargos, aos trabalhadores contratados a termo e aos seus familiares ou equiparados que se encontrem nas condições previstas nas alíneas *c*), *d*) e *e*) do n.º 1.

6 — Aos utentes referidos nas alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 que sejam beneficiários directos de um esquema de assistência na saúde que não seja o da segurança social só serão pagas as prestações do esquema complementar mediante a apresentação de documentação comprovativa da atribuição das participações correspondentes aos subsídios ou benefícios concedidos, as quais serão deduzidas nos encargos das empresas.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Clínica geral

Artigo 5.º

Consultas médicas

As consultas médicas de clínica geral são efectuadas:

- a) Nos postos médicos privativos ou nos consultórios de médicos contratados, nos locais onde existam e de acordo com os horários estabelecidos;
- b) Nos postos dos serviços médicos oficiais nas restantes localidades;
- c) Nos consultórios médicos de clínica privada, quando em situação de urgência haja impossibilidade devidamente comprovada de recurso aos postos e consultórios referidos nas alíneas *a*) e *b*).

Artigo 6.º

Consultas médicas no domicílio

1 — As consultas no domicílio são asseguradas pelos médicos contratados para o efeito, quando existam, ou pelo posto dos serviços médicos oficiais.

2 — Em situação de urgência, havendo manifesta impossibilidade de obter a consulta pelos médicos a que se refere o número anterior, é permitido o recurso a médicos de clínica privada.

SECÇÃO II

Especialidades

Artigo 7.º

Consultas médicas de especialidades

1 — As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

2 — As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas contratados e por médicos especialistas dos serviços médicos oficiais.

3 — Os utentes podem ainda recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de psiquiatria, obstetria, ginecologia e, nas demais especialidades, sempre que haja impossibilidade de recurso, em tempo útil, aos médicos referidos no número anterior.

Artigo 8.º

Recurso à clínica privada para consultas de especialidades

1 — O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria.

2 — Só é permitido o recurso a outros médicos especialistas de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos referidos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior nem haja nos serviços médicos oficiais a especialidade requerida, bem como, na impossibilidade, devidamente comprovada, de recurso aos mesmos, em tempo útil.

Artigo 9.º

Consultas de especialidades no domicílio

1 — As consultas médicas de especialidades no domicílio só têm lugar por indicação do médico assistente em situação de urgência, com inconveniência ou grande dificuldade de deslocação do doente.

2 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e o disposto no artigo anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, às consultas de especialidades no domicílio.

Artigo 10.º

Casos especiais de recurso a médicos especialistas de clínica privada

Sempre que, na região em que os utentes residam ou prestem a sua actividade, não existam os especialistas referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º, é permitido o recurso aos especialistas de clínica privada aí existentes, nas condições previstas na alínea *c*) do n.º 1 do artigo 24.º

Artigo 11.º

Deslocações para consulta

1 — As despesas de deslocação comprovadamente efectuadas quer como utentes quer como acompanhantes para efeitos de consultas de especialidades previstas

nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e no artigo 10.º são pagas de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nas seguintes condições:

- a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;
- b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos outros casos.

2 — As despesas relativas ao acompanhante só são suportadas quando razões de idade ou do estado de saúde do utente justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 12 anos.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores o utente é reembolsado das despesas efectuadas, até aos limites aí estabelecidos, sempre que este requeira aos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas, revertendo esta para as empresas quando concedida.

SECÇÃO III

Meios auxiliares de diagnóstico

Artigo 12.º

Recurso a meios auxiliares de diagnóstico

1 — Os meios auxiliares de diagnóstico, designadamente análises clínicas laboratoriais ou histológicas, ecotomografias, radiografias, electrocardiogramas, electroencefalogramas, electromiogramas e audiogramas são requisitados pelo médico assistente.

2 — Os meios auxiliares de diagnóstico são realizados:

- a) Pelos serviços médicos privativos ou oficiais;
- b) Pelos médicos contratados em regime de prestação de serviços, quando não seja possível o recurso, em tempo útil, aos serviços médicos oficiais.

SECÇÃO IV

Enfermagem

Artigo 13.º

Assistência de enfermagem

1 — Nos locais onde existam postos médicos privativos dotados de pessoal de enfermagem, a respectiva assistência é assegurada por aquele pessoal.

2 — Nos locais onde não existam os postos médicos nas condições referidas no número anterior, a assistência é prestada pelo pessoal de enfermagem dos serviços médicos oficiais.

3 — Em todos os casos em que não seja possível assegurar a assistência prevista nos números anteriores é permitido o recurso a outros enfermeiros ou postos de enfermagem.

4 — A enfermagem ao domicílio é prestada por indicação do médico assistente.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 14.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1 — Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos por médicos privativos ou contratados, pelos serviços médicos oficiais e médicos de clínica privada, nos casos previstos neste anexo, e desde que haja comparticipação dos serviços médicos oficiais.

2 — Exceptuam-se os casos previamente definidos, os quais podem ser comparticipados por inteiro.

3 — Salvo o previsto no artigo 15.º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 15.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1 — É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal, fixada anualmente.

2 — Em casos especiais, confirmados pelos médicos pediatras da empresa, a verba mensal referida neste artigo pode ser atribuída por período mais alargado.

3 — Em 2000 o valor mensal atribuído é de 2480\$.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 16.º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1 — É comparticipado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste anexo.

2 — Em casos especiais haverá comparticipação nos encargos dos utentes em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, designadamente mesas e cadeiras, quando prescritas por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais e por estes comparticipadas.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 17.º

Comparticipação nas terapêuticas especiais

É compartilhada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais.

Artigo 18.º

Aplicação de terapêuticas especiais

1 — A aplicação das terapêuticas especiais referidas no artigo anterior é feita nos serviços médicos oficiais ou seus convencionados ou, quando tal não for possível, em consultórios ou serviços médicos contratados.

2 — Quando não seja possível o recurso, em tempo útil, a qualquer dos serviços indicados no número anterior, são as referidas terapêuticas aplicadas por médicos especialistas contratados em regime de prestação de serviço ou, na falta destes, por médicos especialistas de clínica privada.

Artigo 19.º

Situações especiais

1 — Nos casos em que a aplicação das terapêuticas implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

2 — Sempre que razões de idade ou do estado clínico dos utentes justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas, mediante autorização prévia da direcção clínica.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 20.º

Comparticipação na assistência hospitalar

São compartilhados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações ou de partos, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas ou partos praticados pelos médicos cirurgiões e parteiros contratados em regime de prestação de serviço.

Artigo 21.º

Acompanhamento dos utentes hospitalizados

Sempre que razões de idade ou do estado clínico dos utentes justifiquem a necessidade de um acompanhante,

a empresa comparticipa nas respectivas despesas, mediante autorização prévia da direcção clínica.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 22.º

Regime de participação

1 — São compartilhadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja efectuada por médicos privativos, contratados ou dos serviços médicos oficiais e seja por estes últimos aprovada e compartilhada.

2 — Nos casos em que a idade ou o estado clínico dos utentes o justifique são compartilhadas as despesas de um acompanhante.

3 — O montante da participação prevista nos números anteriores é determinado caso a caso e incide sobre a parte das despesas não cobertas pela participação dos serviços médicos oficiais.

CAPÍTULO IX

Encargos e deveres dos utentes

Artigo 23.º

Comparticipação de encargos (mútua)

1 — Cada trabalhador do quadro do pessoal permanente ou pensionista comparticipa nos encargos do esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste anexo, mediante o pagamento de um valor mensal (mútua) a ser deduzido na remuneração ou pensão.

2 — O valor mensal da mútua é determinado tendo em conta os seguintes pressupostos:

a) Os custos contabilizados no ano anterior relativamente às rubricas:

Especialidades médicas — 20 %;
Elementos auxiliares de diagnóstico — 20 %;
Medicamentos e apósitos — 8,75 %;
Próteses e ortóteses — 20 %;
Assistência hospitalar — 20 %;

b) Os encargos referidos na alínea anterior são suportados pelos trabalhadores e pensionistas, de forma proporcional, tendo por referência os escalões e valores actualmente praticados.

3 — Os encargos com as rubricas clínica geral, enfermagem e alimentação na primeira infância são integralmente suportados pelas empresas.

Artigo 24.º

Encargos dos utentes

1 — Constitui encargo dos utentes:

a) O pagamento das taxas fixadas pelos serviços médicos oficiais;

- b) O pagamento do valor estabelecido anualmente (mútua);
- c) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas estabelecida periodicamente na tabela dos actos médicos fixada pelas empresas, ouvidos os sindicatos;
- d) O preço total da consulta de especialidades e dos meios auxiliares de diagnóstico nos casos em que os utentes recorram, por sua iniciativa, aos médicos contratados em regime de prestação de serviços;
- e) O excesso do preço das consultas em relação à tabela dos actos médicos, no caso de recurso à clínica privada previsto na alínea c) do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º, devendo ser requerida a comparticipação dos serviços médicos oficiais, a qual, uma vez concedida, é deduzida nos custos do esquema complementar.

2 — Em casos excepcionais de consultas médicas de clínica geral, devidamente comprovados, justificados e aceites pela direcção clínica, o excesso de preço referido na alínea e) do número anterior é suportado pelo esquema complementar.

3 — Nos casos especiais a que se refere o artigo 3.º, os encargos dos utentes são estabelecidos caso a caso.

4 — O valor máximo suportado pelo esquema complementar, para efeito de determinação do encargo dos utentes, é fixado periodicamente para as próteses e ortóteses visuais e caso a caso para próteses e ortóteses auditivas e ortopédicas.

Artigo 25.º

Deveres dos utentes

1 — Os utentes, nos casos de consultas de especialidades, meios auxiliares de diagnóstico e terapêuticas especiais, obrigam-se a requerer a comparticipação dos serviços médicos oficiais quando seja caso disso, a qual, uma vez concedida, é deduzida nos encargos dos utentes e, havendo remanescente, nos custos do esquema complementar.

2 — Nos restantes casos a comparticipação requerida é deduzida nos custos do esquema complementar.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Artigo 26.º

Indeferimento de comparticipação

Sempre que a direcção clínica indefira comparticipação prevista neste anexo, dá conhecimento, por escrito, ao utente dos fundamentos da recusa.

Lisboa, 28 de Junho de 2000:

Pela EDP Distribuição-Energia, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela PROET — Projectos, Engenharia e Tecnologia, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela HDN — Energia do Norte, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela HIDROCENEL — Energia do Centro, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela HIDRORUMO — Projecto e Gestão, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela SÁVIDA — Medicina Apoiada, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela MRH — Mudança e Recursos Humanos, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela LABELLEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Energia, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Imobiliária, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP — Serviços de Gestão de Frotas, Instalações e Logística, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Cogeração — Produção de Electricidade e Calor, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela ENERNOVA — Novas Energias, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Águas — Gestão de Águas e Saneamento, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela TER — Termoelectrica do Ribatejo, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Energia:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação de:

SITSESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

SETACCOP — Sindicato dos Empregados, Técnicos e Assalariados da Construção Civil, Obras Públicas e Afins:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:
António Maria Teixeira de Matos Cordeiro.

Pela FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros, por si e em representação de:

SNET — Sindicato Nacional dos Engenheiros Técnicos:
(Assinaturas ilegíveis.)

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante:
(Assinaturas ilegíveis.)

SE — Sindicato dos Economistas:
(Assinaturas ilegíveis.)

SICONT — Sindicato dos Contabilistas:
(Assinaturas ilegíveis.)

SETCA — Sindicato dos Engenheiros Técnicos das Ciências Agrárias:
(Assinaturas ilegíveis.)

SETN — Sindicato dos Engenheiros Técnicos:
(Assinaturas ilegíveis.)

SERS — Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:
(Assinatura ilegível.)

SENSIQ — Sindicato de Quadros:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SISE — Sindicato Independente do Sector Energético:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SATAE — Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 5 de Julho de 2000.

Depositado em 17 de Julho de 2000, a fl. 66 do livro n.º 9, com o n.º 239/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a EDP Distribuição-Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a FSTIEP — Feder. dos Sind. das Ind. Eléctricas de Portugal e outros.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas signatárias do Grupo EDP, adiante designadas por empresas, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — A primeira denúncia só poderá operar-se após 20 meses de vigência deste ACT.

4 — Enquanto não entrar em vigor novo ACT as relações de trabalho continuam a reger-se pelo presente ACT.

CAPÍTULO II

Comissão paritária

Cláusula 3.ª

Competência

1 — Para interpretação das disposições deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2 — As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação, produzindo efeitos a partir da data de entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 4.ª

Constituição e funcionamento

1 — A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2 — Cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente a identificação dos seus representantes no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT.

3 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4 — Por acordo entre as partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério competente.

5 — O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às 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, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;
- b) Salvo deliberação, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

6 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pela empresa, excepto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

Cláusula 5.ª

Definição e audição

1 — Para efeitos deste ACT, entende-se por associações sindicais os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

2 — Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais e das estruturas sindicais internas a falta de pronúncia destas no prazo de 15 dias, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

3 — Para efeitos deste ACT, entende-se por estruturas sindicais internas as comissões sindicais e inter-sindicais constituídas pelos delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

TÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

Deveres das empresas

1 — São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores inerente à higiene e segurança no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho nas empresas;
- 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 respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;
- f) Usar de respeito em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;
- g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei sempre que o trabalhador dê o seu acordo escrito ou com parecer favorável do respectivo sindicato, a pedido do trabalhador;
- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respectivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito;
- j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações existentes nas empresas para reuniões relacionadas com a sua actividade nas mesmas, nos termos da cláusula 97.^a;
- m) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- n) Fomentar a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes nas empresas;
- 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.

2 — Para 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 respectivo, até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;
- b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através das empresas mediante declaração escrita do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Não exercer qualquer actividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as actividades das empresas;
- d) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- e) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina no trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com as empresas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pelas empresas;
- j) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis e não afectada a sua dignidade;
- l) Prestar às hierarquias todos os esclarecimentos necessários em matéria de serviço, bem como fazer sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- 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) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos neste ACT;
 - c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização do ministério competente, depois de obtido o acordo escrito do sindicato e do trabalhador;
 - d) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos no presente ACT;
 - e) Restringir o uso de serviços por elas criados;
 - f) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais;
 - g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança;
 - h) A prática de outros comportamentos proibidos por lei.

TÍTULO III

Quadros do pessoal, enquadramento e carreiras, movimentação e admissões

CAPÍTULO I

Quadros de pessoal

Cláusula 9.^a

Pessoal permanente

1 — Os quadros do pessoal permanente das empresas são constituídos por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com contrato de trabalho sem termo.

2 — Os quadros do pessoal permanente compreendem trabalhadores a tempo inteiro, a meio tempo com dois trabalhadores por posto de trabalho e a tempo parcial.

Cláusula 10.^a

Mapas de pessoal

1 — As empresas elaborarão, nos termos legais, mapas de quadros de pessoal.

2 — Dos mapas referidos no número anterior serão enviados exemplares às entidades que a lei determine e às associações sindicais, sendo as cópias afixadas ou disponibilizadas nos termos e condições legais.

3 — Os trabalhadores, directamente ou através do respectivo sindicato, poderão reclamar, por escrito, de irregularidades detectadas nos mapas de quadros de pessoal, no prazo de dois meses a contar da sua divulgação, nos termos fixados no número anterior.

4 — Em Fevereiro de cada ano, as empresas enviarão às estruturas sindicais internas mapas nos quais indicarão a distribuição dos trabalhadores por função ou categoria, assim como por base de remuneração, nível, grau e tempo de permanência no grau.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 11.^a

Princípio

Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação, nos termos do disposto no anexo I deste ACT, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 12.^a

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das actividades das empresas, para além de outras formas previstas na lei, será feito por movimentação interna ou por movimentação entre empresas, sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que reúnam os requisitos exigidos e nisso estejam interessados, e por admissão.

Cláusula 13.^a

Movimentação interna e entre empresas

O preenchimento de vagas por movimentação interna e entre empresas rege-se por regulamento próprio, anexo II deste ACT, que dele faz parte integrante.

Cláusula 14.^a

Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente das empresas efectuar-se-á sempre que o preenchimento dos postos de trabalho vagos não possa ocorrer por movimentação interna ou por movimentação entre empresas.

2 — As admissões podem efectuar-se por concurso ou por convite.

3 — Nas admissões a efectuar por anúncios públicos, estes devem conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Local de trabalho, regime de trabalho e empresa;
- b) Habilitações escolares mínimas e máximas;
- c) Tipo de provas a realizar e prazo de validade do concurso.

4 — Nas admissões por convite os trabalhadores a admitir devem possuir currículo escolar e profissional adequado às exigências da função.

5 — As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

6 — O período experimental tem a duração prevista na lei.

7 — Para o nível 3 e chefias de secção não há admissões, devendo as admissões para o nível 2 ser feitas

apenas em situações especiais, designadamente quando os trabalhadores a admitir estão em vias de obter grau académico de ensino superior.

8 — Aos trabalhadores admitidos é assegurada a atribuição das seguintes bases de remuneração em conformidade com a escolaridade mínima exigida pelas empresas:

- a) 9 anos de escolaridade — BR 4;
- b) 11 e 12 anos de escolaridade — BR 7.

9 — Para efeitos do número anterior o grau de evolução a considerar é o correspondente à BR atribuída.

10 — As empresas comunicarão às estruturas sindicais internas, no final de cada semestre, as admissões de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente, indicando o local de trabalho.

11 — No acto de admissão a empresa deve entregar ao trabalhador um exemplar do presente ACT e dos documentos que o complementem.

Cláusula 15.^a

Readmissão de trabalhadores

1 — Se, na sequência das deliberações das comissões de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro do pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

2 — Aos trabalhadores readmitidos nos termos do número anterior, é considerada a antiguidade que possuíam à data da passagem à situação de invalidez.

TÍTULO IV

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 16.^a

Contratação a termo

1 — As empresas podem, nos termos da lei, contratar trabalhadores a termo certo ou incerto.

2 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida quando as empresas não consigam assegurar a execução do trabalho por pessoal do quadro permanente.

3 — Os trabalhadores contratados a termo não têm direito às regalias de carácter social em vigor nas empresas, com excepção do subsídio de alimentação que é atribuído nas condições aplicáveis aos trabalhadores do quadro permanente.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, nas admissões para o quadro do pessoal permanente.

5 — Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho, sempre que não tenham ocorrido interrupções superiores a um ano.

6 — As empresas comunicarão à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais internas, até ao fim do mês seguinte, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo.

TÍTULO V

Prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Cláusula 17.^a

Disposições gerais

1 — Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete às empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo.

2 — Aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente é garantido o trabalho nas condições estabelecidas no presente ACT.

3 — Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, no âmbito da sua empresa, mude para outra instalação ou tipo de actividade, fica sujeito às condições naquelas aplicáveis, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

4 — A cessação, suspensão ou redução de funcionamento de um estabelecimento, instalação ou serviço das empresas 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 àquelas cuja manutenção se mostrar inviável.

CAPÍTULO II

Organização temporal do trabalho

Cláusula 18.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatória a marcação de ponto quatro vezes ao dia, no início e no termo do período normal de trabalho e antes e depois do intervalo para refeição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos, que apenas marcam o ponto no início e no termo do período de trabalho diário.

3 — Não se efectua qualquer desconto na remuneração dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pelas empresas ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o período normal.

Cláusula 19.^a

Horário fixo

1 — Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do

intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2 — Neste tipo de horário admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de noventa minutos por mês.

3 — Não pode ser recusada a entrada imediata no serviço aos trabalhadores que se tenham atrasado para além dos períodos de tolerância, sendo-lhes, porém, descontada na remuneração mensal a importância correspondente aos tempos de ausência não justificados que excedam o limite mensal estabelecido no número anterior.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1 — Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2 — O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde do horário base.

3 — O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário base.

4 — A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, excepto, no caso de trabalhadoras durante o período legal de aleitação e de trabalhadores-estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5 — O cômputo do tempo de serviço prestado será efectuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse oito ou dez horas, conforme seja negativo ou positivo.

6 — O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7 — Nos serviços em que sejam adoptados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8 — Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação das empresas, fora do horário base.

9 — O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1 — Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos

dos períodos normais de trabalho diário, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

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

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

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

5 — A isenção de horário de trabalho é incompatível com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal nos termos e condições fixados no anexo V.

CAPÍTULO III

Trabalho em regime normal

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em regime normal é de trinta e oito horas por semana, divididas por cinco dias.

2 — O período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho em regime normal será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo as empresas impôr aos trabalhadores a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

CAPÍTULO IV

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 23.^a

Trabalho a meio tempo e tempo parcial

1 — As empresas poderão autorizar o regime de trabalho a meio tempo e a tempo parcial aos trabalhadores que o requeiram, preferindo aqueles que se encontram nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores-estudantes.

2 — As empresas deverão fundamentar os casos de recusa.

3 — No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adoptandos, adoptados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a meio tempo ou a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

4 — Caso um posto de trabalho possa ser ocupado por dois trabalhadores, a empresa pode, a requerimento escrito dos interessados, permitir o trabalho a meio tempo, desde que os requerentes tenham pelo menos 30 anos de antiguidade e continuem a assegurar as contribuições para a segurança social correspondentes a trabalho a tempo inteiro.

5 — A remuneração normal, outras remunerações e demais regalias dos trabalhadores neste regime são proporcionais ao período de trabalho praticado.

6 — Exceptua-se do número anterior, a remuneração por antiguidade dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 4, que será considerada como se o trabalho fosse prestado a tempo inteiro.

7 — Os trabalhadores a meio tempo e a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

CAPÍTULO V

Regimes e situações especiais de trabalho

Cláusula 24.^a

Regime

A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se por regulamento próprio, anexo III deste ACT, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 25.^a

Disposições gerais

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

4 — Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho suplementar nos termos do n.º 2 desta cláusula, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5 — 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.

6 — A prestação de trabalho suplementar é registada em conformidade com as disposições legais existentes.

7 — São facultados para consulta os mapas de trabalho suplementar, quando solicitados pelos sindicatos ou pelas estruturas sindicais internas.

Cláusula 26.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2 — 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 iminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado confere direito a descanso compensatório remunerado, nos termos e condições seguintes:

- a) Quando prestado em dia normal, confere direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado e vence-se ao perfazer um número de horas igual ao período normal diário;
- b) Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se o trabalho resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que é aplicável o disposto na alínea a);
- c) Quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente;
- d) O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia normal poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %;

- e) O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser parcialmente substituído por prestação de trabalho remunerado, nos limites e condições seguintes:

O descanso compensatório correspondente a 25% das horas do trabalho suplementar realizado não pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado e vence-se ao perfazer um número de horas igual ao período normal diário;

O restante descanso compensatório poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100%.

2 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

3 — Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório, relativos aos casos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 da presente cláusula, num dos 14 dias subsequentes ou em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

4 — Sem prejuízo do direito de opção, os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — No caso da opção prevista na segunda parte do n.º 3 de presente cláusula, os dias de descanso compensatório são obrigatoriamente gozados durante o ano a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano subsequente.

6 — O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho transita para o ano seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

Cláusula 28.^a

Regime

1 — Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário normal sem que tenham decorrido nove horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

- a) Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e comece a partir de três horas antes do início deste;
- b) Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de três horas, se inicie antes das 6 horas e termine depois dessa hora.

2 — Quando a prestação de trabalho suplementar se verifique em antecipação ao período normal de trabalho

e se prolongue neste, a contagem do tempo de trabalho obedece aos seguintes critérios:

- a) Se o período de antecipação for superior a três horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;
- b) Se o período de antecipação for igual ou inferior a três horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

3 — Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas devem comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — 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, de acordo com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12 às 14 e das 19 às 21 horas.

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

- a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;
- b) Uma ceia, no valor correspondente a uma refeição principal, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 5 horas.

6 — 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 4 e das duas horas referidas no n.º 5.

7 — Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, três horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, as empresas asseguram ou pagam o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

8 — Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos quatro horas consecutivas de trabalho suplementar ou seja chamado para prestar trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos do n.º 1 da cláusula 54.^a, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

9 — Em dia de descanso semanal ou feriado, sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, as empresas pagam o tempo dispendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho como tempo normal de trabalho, excepto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respectiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

CAPÍTULO VII

Trabalho nocturno

Cláusula 29.^a

Noção e regime

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

2 — Na prestação de trabalho nocturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pelas empresas, na sequência de recomendações da comissão de segurança e em todas as situações consignadas na lei, desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 30.^a

Princípios gerais

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais e as previstas no presente ACT referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, aos trabalhadores-estudantes e ao trabalho de menores.

2 — As empresas apoiarão o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 31.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — As empresas assegurarão à mulher trabalhadora os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;
- b) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir

ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

- f) O direito de gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de maternidade;
- g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;
- i) No caso de não haver lugar a amamentação a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- j) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- l) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação;
- m) 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 — O pai tem os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) Licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) A licença, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos casos de:
 - Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
 - Morte da mãe, pelo período mínimo de 14 dias;
 - Decisão conjunta dos pais;
- c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora, durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 — Em caso de adopção, o candidato a adoptante tem os seguintes direitos:

- a) A 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento de menor de 15 anos;
- b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal candidato a adoptante;
- c) Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nas alíneas c) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 — As licenças e dispensas previstas nos n.ºs 1 a 3 da presente cláusula conferem o direito ao recebimento da remuneração normal líquida, deduzida do eventual subsídio atribuído pelas instituições oficiais de previdência.

5 — O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade e adopção suspende o gozo de férias, podendo, mediante marcação acordada com a empresa, os restantes dias de férias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

6 — O exercício dos direitos às licenças enumeradas na presente cláusula não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação já iniciados, sem prejuízo do cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para a sua conclusão.

7 — Mediante pré-aviso dirigido às empresas, com a antecedência mínima de um mês em relação ao período de ausência pretendido, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença parental;
- b) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- c) Licença especial para assistência a filho ou adoptado deficiente ou doente crónico.

Cláusula 32.^a

Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes são conferidos os direitos e deveres consignados na lei e neste ACT.

2 — Para além do estabelecido na lei, aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos considerados com interesse para as actividades das empresas, são ainda concedidas as regalias enunciadas nas alíneas seguintes:

- a) Dispensa da prestação de trabalho de uma hora por dia, sem perda de retribuição, durante o período de frequência de aulas, sempre que possível no início ou fim do período normal de trabalho, podendo, no entanto, os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais afastados dos estabelecimentos de ensino, ser autorizados a acumular aquelas horas, num ou mais períodos seguidos, de acordo com as exigências escolares;
- b) Dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição para preparação de exames ou testes periódicos equiparados a exames de frequência, durante dois dias úteis por disciplina ou cadeira, seguidos ou alternados, por ano.

3 — Consideram-se cursos com interesse para as empresas aqueles que tenham uma interligação com a actividade e gestão das empresas.

4 — Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

- a) Matrícula em curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função;
- b) Matrícula em fase final de curso;
- c) Melhor aproveitamento escolar;
- d) Maior antiguidade na empresa.

5 — O trabalhador-estudante que preste a sua actividade em regime de turnos e a quem, por motivo de serviço, não seja concedida dispensa de serviço pode optar por:

- a) Requerer mudança de posto de trabalho, nos termos consignados no artigo 7.º do anexo II, devendo a movimentação efectivar-se no prazo de 12 meses;
- b) Aguardar pelo ano lectivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

6 — Para usufruir das regalias previstas no n.º 2 da presente cláusula, o interessado deverá apresentar pedido devidamente fundamentado, ficando a sua concessão dependente de autorização expressa da empresa.

7 — A recusa pela empresa de concessão das regalias previstas no n.º 2 da presente cláusula deve ser fundamentada.

8 — Aos trabalhadores que já se encontrem a frequentar cursos aquando da entrada em vigor do presente ACT são-lhes garantidas as regalias previstas no n.º 2 até conclusão do nível ou grau de ensino que frequentam.

9 — Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que as empresas deverão ter em consideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

10 — Se vier a ser legalmente consagrado um estatuto que confira ao trabalhador-estudante regalias inferiores às actualmente em vigor, a empresa manterá a concessão destas regalias até à revisão da presente cláusula.

TÍTULO VI

Antiguidade

Cláusula 33.^a

Contagem de antiguidade

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

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

3 — As empresas podem considerar, para efeitos de contagem de antiguidade para reforma, o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores, antes da admissão, em entidades públicas ou privadas, desde que por elas seja reconhecido como actividade de interesse para o sector eléctrico nacional.

TÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 34.^a

Local de trabalho e área de serviço

1 — O local de trabalho é definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3 — Por área de serviço entende-se a zona geográfica, previamente delimitada, em que prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

4 — As empresas comunicam aos sindicatos outorgantes do presente ACT a delimitação das áreas de serviço actualmente vigentes, procedendo à audição prévia dos sindicatos em caso de alteração.

5 — A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor, excepto quando o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz, por necessidade imperiosa de serviço, ou em situações previamente definidas pela hierarquia.

6 — A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo salvo se, por necessidade imperiosa de serviço, devidamente comprovada, o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz.

7 — Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da empresa.

TÍTULO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 35.^a

Noção e classificação

1 — Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efectuadas pelos trabalhadores ao serviço das empresas, sem carácter de permanência, para fora da localidade ou da área onde os mesmos prestam habitualmente serviço.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- c) Deslocações para o estrangeiro.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

- a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;
- b) 60 km em linha recta entre o local de trabalho e o local do cumprimento da diligência.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pelas empresas;
- b) 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;
- c) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajecto na parte que exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

3 — O trabalhador poderá não regressar no mesmo dia se, comprovadamente, qualquer dos limites previstos no n.º 1 desta cláusula possa ser excedido e o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho, passando a aplicar-se-lhe o regime de grande deslocação.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Viagem de visita à família, suportada pela empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;
- d) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela empresa, durante o período de descanso semanal;
- e) 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 à Páscoa.

3 — Não há lugar ao pagamento de tempo de trajecto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço, sendo, nesta situação, o pagamento efectuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 38.^a

Deslocações para o estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2 — Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 39.^a

Deslocações de carácter imprevisto

1 — 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.

2 — As deslocações de carácter imprevisto, quando efectuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajecto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

Cláusula 40.^a

Deslocações para frequência de 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 cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 41.^a

Despesas de transporte

1 — Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2 — As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, quando possível, dos documentos comprovativos.

Cláusula 42.^a

Despesas de alojamento e alimentação

1 — O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efectua-se, por opção do trabalhador, de acordo com uma das seguintes modalidades:

- a) Ajudas de custo;
- b) Reembolso das despesas efectuadas;
- c) Ajudas de custo e reembolso das despesas efectuadas.

2 — A tabela de ajudas de custo é estabelecida e revista anualmente segundo as condições e prática actualmente vigentes, conforme se encontram definidas em documentação complementar à negociação do presente ACT.

3 — Na modalidade de reembolso prevista nas alíneas b) e c) do n.º 1 da presente cláusula o pagamento das despesas não poderá, em caso algum, exceder em mais de 20% o valor das correspondentes ajudas de custo e será efectuado contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas.

TÍTULO IX

Desempenho temporário de funções

CAPÍTULO I

Ocupação temporária de postos de trabalho

Cláusula 43.^a

Caracterização

1 — As empresas podem determinar que um trabalhador seja temporariamente chamado a:

- a) Substituir outro que se encontre temporariamente impedido;
- b) Ocupar um posto de trabalho vago, por movimentação interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2 — Nos níveis 2 a 6 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

- a) O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;
- b) O trabalhador tenha a habilitação correspondente à função temporariamente desempenhada ou desempenhe função da mesma linha de carreira.

3 — No nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pelas empresas.

4 — Para função de chefia de secção admite-se ainda que o trabalhador substituto desempenhe função do nível de qualificação que caracteriza a chefia.

Cláusula 44.^a

Preferências

A escolha dos trabalhadores será feita de acordo com a seguinte ordem de preferência:

- a) Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;
- b) Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;
- c) Desempenhar função da mesma linha de carreira;
- d) Ter maior base de remuneração.

Cláusula 45.^a

Regime

1 — As empresas não podem manter em ocupação temporária postos de trabalho vagos, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento no prazo de 60 dias.

2 — A ocupação temporária de um posto de trabalho carece do acordo do trabalhador se se prolongar para além de um ano.

3 — Durante o desempenho temporário de funções, nos casos dos níveis 2 a 6, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de remuneração e:

- a) A imediatamente superior;
- b) A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

No caso do nível 1, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a remuneração base da sua letra e a imediatamente superior ou a menor remuneração base da categoria desempenhada temporariamente, se for superior.

4 — Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador reocupa o seu posto de trabalho e passa a receber a remuneração que teria atingido se nele tivesse permanecido.

5 — O desempenho temporário de funções é tomado em consideração na apreciação curricular dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Chefia funcional

Cláusula 46.^a

Noção, âmbito e regime

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

2 — A chefia funcional envolve a distribuição, coordenação, segurança e controlo de acção da equipa, a transmissão de conhecimentos e de modos operatórios, tendo em vista um objectivo bem definido e implicando participação na execução efectiva dos trabalhos.

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

4 — A atribuição da chefia funcional só se torna efectiva se, no prazo de 30 dias, não merecer oposição considerada justificada de trabalhadores da unidade organizativa que se manifestem de per si, por intermédio

do respectivo sindicato ou pelas estruturas sindicais internas.

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

Cláusula 47.^a

Compensação

1 — A chefia funcional confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal, pago 14 vezes por ano, correspondente à:

- 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.

2 — Os trabalhadores perdem o subsídio de chefia funcional quando cessam o seu desempenho.

3 — Continuam, porém, a receber esse subsídio, como remuneração remanescente, nas condições estabelecidas no anexo v, se lhes estiver cometido o desempenho de chefia funcional durante:

- a) 10 anos seguidos ou 15 interpolados;
- b) 5 anos seguidos ou 8 interpolados, se a cessação da atribuição da chefia for de iniciativa das empresas.

CAPÍTULO III

Comissões de serviço

Cláusula 48.^a

Noção e âmbito

1 — São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança, nos termos e condições estabelecidos neste ACT e na lei.

2 — Os cargos de chefia hierárquica superior são sempre exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 49.^a

Regime

1 — A comissão de serviço tem a duração de três anos, sem prejuízo da sua cessação por iniciativa das empresas ou a pedido dos nomeados.

2 — Finda a comissão de serviço é garantido o regresso à categoria no momento possuída se outra superior não for atribuída.

Cláusula 50.^a

Compensação

1 — É atribuído um subsídio por desempenho de chefia superior em comissão de serviço, pago 14 vezes por ano, no mínimo igual ao valor da diferença para a letra acima da própria ou da do subordinado mais qualificado

ou categorizado, com limite na letra Q, excepto quando este for a letra própria do nomeado em que o valor a considerar é, pelo menos, igual à diferença entre as letras Q e P.

2 — Os trabalhadores perdem a remuneração de exercício de chefia quando cessam a comissão de serviço.

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

4 — O escalonamento dos módulos departamentais de chefia superior é da competência das empresas.

5 — Durante o exercício de funções de chefia superior em comissão de serviço, a evolução, dentro da categoria ou de uma categoria para a outra, é feita por acto de gestão, sem prejuízo, para as categorias de bacharel e licenciado, do estabelecido no n.º 5 do artigo 4.º do anexo I.

6 — A evolução dos trabalhadores sem curso superior, designados para o exercício de funções de chefia superior em comissão de serviço, é feita por acto de gestão, sem prejuízo da evolução que a carreira própria garante.

TÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 51.^a

Conceito de retribuição

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

Cláusula 52.^a

Remuneração

1 — Para os efeitos do presente ACT, consideram-se os seguintes tipos de remuneração:

- Remuneração base mensal (R_b) — quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 22.^a e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do anexo I deste ACT;
- Remuneração mensal por antiguidade (R_a) — quantia em numerário atribuída mensalmente, obtida pelo produto da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade;
- Remuneração normal mensal (R_n) — remuneração resultante da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

2 — A situação salarial do trabalhador é definida pela remuneração normal mensal.

3 — Os valores das remunerações horária e diária são calculados através das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rn \times 12}{52 \times H} \quad Rd = \frac{Rn \times 12}{7 \times 52}$$

em que:

- Rh — representa a remuneração horária;
 Rd — representa a remuneração diária;
 Rn — representa a remuneração normal mensal;
 H — representa o número de horas semanais.

4 — A remuneração normal mensal dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a remuneração correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 22.^a

Cláusula 53.^a

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do anexo V deste ACT, que dele faz parte integrante.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 54.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

- 50 % da remuneração normal na primeira hora diurna;
- 75 % da remuneração normal nas horas ou fracções subsequentes, quando diurnas, e na primeira hora, quando nocturna;
- 100 % da remuneração normal nas horas ou fracções subsequentes à primeira, quando nocturnas.

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

Cláusula 55.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na remuneração horária, acrescida de 25 %.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal

correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das empresas.

2 — No caso de terem menos de um ano de trabalho nas empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores, nos anos de ingresso e regresso do serviço militar ou ausência por doença ou acidente, mantêm o direito ao subsídio de Natal como se tivessem estado continuamente ao serviço das empresas.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a $\frac{1}{12}$ da remuneração.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

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

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

3 — Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

4 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 58.^a

Prémio de assiduidade

Os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, nas condições estabelecidas no anexo v deste ACT.

TÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 59.^a

Noção e regime

1 — Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre as empresas e os trabalhadores envolvidos.

3 — Em regime de turnos ou de folgas rotativas os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, excepto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

4 — Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma que, em regra, os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de seis dias de trabalho consecutivos.

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 60.^a

Enumeração

1 — São feriados obrigatórios os dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutro dia com significado local.

3 — Para além dos feriados obrigatórios, são considerados como tal a terça-feira de Carnaval e o dia feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respectivo distrito.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 61.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assi-

duidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 81.ª do presente ACT.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 62.ª

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de três meses de serviço, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

4 — Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de 22 dias úteis por ano.

Cláusula 63.ª

Duração de férias

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente têm direito a um período anual de férias de:

23 dias úteis, em 2000;

24 dias úteis, a partir do ano 2001.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos e de folgas rotativas podem optar, para a contagem dos dias de férias referidos no número anterior, entre os dias úteis de calendário e os dias que, por escala, lhes competirem.

Cláusula 64.ª

Marcação de férias

1 — A marcação de férias tem de ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre as empresas e os trabalhadores, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

2 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3 — Na falta de acordo, observa-se o seguinte regime:

a) As empresas procederão à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersin-

dicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

b) As empresas só podem marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores ao serviço de cada 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 65.ª

Encerramento para férias

1 — As empresas podem encerrar alguns departamentos para efeito de férias.

2 — O período de encerramento deve ser acordado entre as empresas e os delegados sindicais afectos aos departamentos em causa e comunicado aos trabalhadores até 31 de Março, após autorização do ministério competente.

3 — Neste caso, as férias têm sempre de ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Cláusula 66.ª

Gozo de férias

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

2 — As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre os trabalhadores e as empresas, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos, desde que o comuniquem previamente às empresas, os trabalhadores que pretendam gozar férias nos Açores ou na Madeira, ou com familiares residentes fora do território português.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com as empresas.

5 — Os trabalhadores que, por motivo de doença, fiquem impedidos de gozar férias poderão gozar as mesmas no ano civil subsequente e, mediante acordo com as empresas, acumulá-las com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 67.ª

Alteração da marcação de férias

1 — A marcação das férias pode ser alterada por acordo entre as empresas e os trabalhadores.

2 — O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontrar temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

3 — Depois de marcadas as férias, as empresas apenas podem adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo

expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 66.^a

4 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a ser indemnizados pelas empresas dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1 — Em caso de doença clinicamente comprovada ocorrida durante o período de férias, suspende-se o gozo das mesmas, devendo os dias correspondentes à suspensão ser gozados, mediante nova marcação acordada com as empresas, cabendo a estas, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea *b*) do n.º 3 da cláusula 64.^a

2 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente às empresas o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, salvo se prazo menor for acordado entre a empresa e o trabalhador, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 70.^a

Efeitos da cessação do contrato

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

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

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

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — Os trabalhadores não podem durante as férias exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viessem exercendo cumulativamente ou as empresas o autorizem a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá às empresas o direito de reaverem, nos termos legais, a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.^a

Violação do direito a férias

No caso das empresas obstem ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, os trabalhadores receberão, a título de indemnização, o triplo da retribuição e do subsídio correspondentes ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 73.^a

Concessão

1 — Os trabalhadores têm direito a licenças sem retribuição nos termos previstos na lei e neste ACT.

2 — As empresas podem ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

- a) Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;
- b) Por cada 5 anos de serviço efectivo, 3 meses de licença sem retribuição, podendo acumular as licenças ou parte destas, vencidas mas não gozadas, não podendo, porém, em cada período de 5 anos gozar mais de 12 meses de licenças;
- c) Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

3 — A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

- a) Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;
- b) Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;
- c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;
- d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

4 — A licença sem retribuição de natureza especial é concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador e só pode ser indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por necessidade de realização de trabalho urgente ou com o fim de evitar prejuízos graves.

5 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

6 — Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

7 — 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.

8 — Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do n.º 2 da cláusula 56.^a do presente ACT.

Cláusula 74.^a

Ausências ao serviço ao abrigo de acordo para cooperação externa

As ausências ao serviço para cooperação externa regem-se pelos acordos vinculativos das empresas e pela regulamentação supletiva.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 75.^a

Regime

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a segurança social.

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 30 dias, apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

6 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a segurança social.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 76.^a

Noção

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 77.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de doença, acidente ou outro de força maior, durante um período que, por cada ocorrência, nunca exceda um máximo de cinco dias úteis;
- c) Necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável a filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, durante 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo tal direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;
- d) Doença ou acidente;
- e) Casamento, durante 11 dias úteis;
- f) Luto, na altura do óbito, durante os períodos e com a duração a seguir indicada:

Cinco dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos

tempo, com filhos comuns, filhos, adoptados, pais, adoptantes, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

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

- g) Doação de sangue, um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Serviço dos bombeiros voluntários, pelo tempo indispensável, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Inspeção ou prestação de provas em estabelecimentos militares;
- j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado;
- l) Necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, caso em que o trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao serviço até ao limite de quatro horas mensais, com comunicação prévia ao superior hierárquico ou, se assim não for possível, no mais curto prazo;
- m) Outras razões, quando autorizadas pelas empresas;
- n) Prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais, em instituições de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

4 — As faltas previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2 da presente cláusula não são cumuláveis com outros direitos similares consagrados na lei ou no presente ACT.

Cláusula 78.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevista, a necessidade referida no número anterior deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação aceite, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3 — O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de oito dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas nas alíneas l) e m), quando tenha havido autorização prévia, e na alínea n) do n.º 2 da cláusula 77.^a

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores ou a não aceitação pela empresa das provas apresentadas transformam as faltas em não justificadas.

6 — A não aceitação pela empresa da justificação apresentada é, devidamente fundamentada, comunicada ao trabalhador.

7 — A empresa transmitirá ao sindicato as razões da não aceitação quando este o solicitar.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea n) do n.º 2 da cláusula 77.^a, para além dos créditos que venham a ser fixados;
- b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 77.^a que excedam 15 dias por ano, salvo as que forem dadas por motivo de força maior devidamente comprovado;
- e) As dadas pelos motivos indicados na alínea j) do n.º 2 de cláusula 77.^a

3 — Nos casos de detenção ou prisão previstos na alínea j) do n.º 2 da cláusula 77.^a, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, as empresas concederão, a título de apoio social, uma importância mensal correspondente a uma percentagem não inferior a 60% da retribuição auferida pelo trabalhador.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas durante todo ou uma das fracções completas do período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período da falta, não sendo, porém, estes últimos dias de considerar na contagem do tempo para efeitos de infracção disciplinar.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;
- b) Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos.

4 — Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea b) do n.º 2 da cláusula 77.^a, que excedam o limite fixado.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim 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.

TÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e no presente ACT.

3 — A competência disciplinar cabe aos conselhos de administração que a poderão delegar.

Cláusula 83.^a

Conceito de infracção

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

Cláusula 84.^a

Prescrição da infracção e caducidade do procedimento disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve decorrido o prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — A prescrição da infracção disciplinar não prejudica o direito das empresas exigirem indemnização de prejuízos ou promoverem a aplicação de sanção penal a que a infracção possa dar origem.

3 — O procedimento disciplinar deve ter início, sob pena de caducidade, num dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

4 — A instauração do procedimento disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 85.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Transferência compulsiva pelo período fixado aquando da aplicação da sanção, entre dois a cinco anos de efectiva prestação de serviço;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

4 — A sanção de transferência compulsiva é aplicável quando as empresas entendam que devem dar nova oportunidade ao trabalhador, apesar da infracção disciplinar constituir justa causa de despedimento, implicando esta sanção a movimentação do infractor para área diferente da do seu local de trabalho.

5 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 86.^a

Sanções abusivas

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

- a) Exercer funções de dirigente sindical, delegado sindical, bem como de representante sindical nas instituições de previdência, participar em grupos de trabalho sindicais e, em geral, em organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;
- b) Ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício daquelas funções há menos de cinco anos;
- c) Exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, designadamente:

Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

Ter prestado declarações ou testemunho sobre a empresa.

Cláusula 87.^a

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, anexo VI deste ACT, que dele faz parte integrante.

TÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;

- c) Despedimento com justa causa promovido pelas empresas;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

3 — As empresas e os trabalhadores podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento assinado por ambas as partes.

4 — O despedimento com justa causa só pode ser promovido pelas empresas quando for precedido de processo disciplinar, nos termos da lei e do presente ACT.

5 — Ocorrendo justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador pode este fazer cessar imediatamente o contrato, por escrito, com indicação dos factos que a justificam, dentro dos quinze dias subsequentes ao conhecimento desses factos, com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a 6 meses.

TÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — As empresas devem promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

- 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 à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;
- b) Promover acções de reconversão e reciclagem;
- c) Permitir a frequência de cursos profissionais com interesse para as empresas.

2 — As empresas podem exigir aproveitamento em cursos de formação.

3 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços das empresas.

4 — Por efeito da frequência de acções de formação profissional promovidas pelas empresas ou com interesse por estas reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

5 — As empresas obrigam-se a passar certificado de frequência e aproveitamento dos cursos que promoverem.

6 — As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

TÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A segurança, higiene e saúde no trabalho é objecto de regulamento próprio, anexo IV deste ACT, que dele faz parte integrante.

3 — Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

TÍTULO XVI

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

1 — As empresas mantêm às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidos aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

2 — As empresas asseguram às vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complementos ao seguro obrigatório, a remuneração normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

3 — A remuneração normal assegurada evolui de acordo com as alterações da tabela salarial.

Cláusula 92.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, as empresas pagam, durante o período de inca-

pacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatoria, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, as empresas asseguram-lhe a remuneração normal que auferia à data do acidente.

Cláusula 93.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — As empresas obrigam-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

2 — Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a empresa lhe ofereça ou pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

3 — Se o trabalhador optar por reconversão para função de categoria ou nível de qualificação inferior, é-lhe assegurada a evolução automática até ao grau 8 do nível correspondente à função de que era titular.

4 — Em caso de incapacidade permanente parcial que não impeça o trabalhador de continuar a desempenhar a função que exercia à data do evento ou que permita a sua reconversão para função a que corresponda igual ou maior retribuição, a empresa paga a remuneração correspondente, independentemente da pensão de incapacidade determinada pelo tribunal.

5 — Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de qualificação inferior, as empresas atribuem, se for caso disso, complemento à remuneração normal da nova função através da seguinte fórmula:

$$C = R_{bM} - (R_{bm} + I)$$

em que:

C — complemento a atribuir pelas empresas;

R_{bM} — remuneração base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;

R_{bm} — remuneração base do trabalhador na função em que foi reconvertido;

I — pensão mensal da seguradora ou da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.

6 — Sempre que haja alteração dos valores *R_{bM}* e *R_{bm}* ou *I*, procede-se a recálculo.

7 — O valor de *C*, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de *R_{bm}*.

8 — Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, as empresas mantêm o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

Cláusula 94.^a

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

1 — Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, as empresas obrigam-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua remuneração mensal, calculada nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 91.^a

2 — Atingida a idade da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de antiguidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perfaçam 70 anos.

TÍTULO XVII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro das empresas.

2 — O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.

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

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento de membro de corpos gerentes de associação sindical ou de delegado sindical, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado a respectiva associação sindical.

6 — O disposto no número anterior aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização correspondente ao dobro do prescrito no n.º 5 da cláusula 88.^a, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses.

Cláusula 96.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas e em local apropriado, para o efeito por estas reservado, 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 da laboração normal das empresas.

Cláusula 97.^a

Reunião dos trabalhadores nas empresas

1 — Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias-primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se em instalações das empresas:

- a) Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva instalação, das associações sindicais, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;
- b) Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das associações sindicais, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto, até ao máximo de quinze horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar às empresas e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

3 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem nas empresas ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida às empresas com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 98.^a

Cedência de instalações

1 — Para as instalações das empresas com 150 ou mais trabalhadores, estas são obrigadas a pôr à dispo-

sição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 99.^a

Delegados sindicais

1 — Nas empresas signatárias os sindicatos podem eleger delegados sindicais e constituir comissões sindicais e intersindicais, nos termos previstos na lei.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão às empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da actividade sindical, incluindo participação em comissão intersindical, de crédito de horas anual, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

4 — Os créditos de horas referidos no número anterior são conferidos por sindicato e apurados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, por distrito, nos seguintes termos:

- a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 200 horas;
- b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 400 horas;
- c) Sindicato com 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — 580 horas;
- d) Sindicato com 150 a 199 trabalhadores sindicalizados — 780 horas;
- e) Sindicato com 200 a 299 trabalhadores sindicalizados — 1160 horas;
- f) Sindicato com 300 a 399 trabalhadores sindicalizados — 1360 horas;
- g) Sindicato com 400 a 499 trabalhadores sindicalizados — 1540 horas;
- h) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de horas resultantes da aplicação da seguinte fórmula:

$$200 \left(8 + \frac{N - 500}{200} \right) h$$

em que N representa o número de trabalhadores sindicalizados.

5 — Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, os delegados sindicais devem comunicá-lo à empresa, em regra, com a antecedência mínima de um dia.

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respectivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

7 — As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente, não sendo o tempo dispendido nessas reuniões considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

8 — Os tempos utilizados pelos delegados sindicais nas acções de curta duração, destinadas à divulgação ou recolha de documentos sindicais nos respectivos locais de trabalho, não são contabilizados para o crédito referido na presente cláusula.

Cláusula 100.^a

Dirigentes sindicais

1 — Para o exercício das funções de membro da direcção das associações sindicais signatárias é concedido um crédito anual de horas a determinar da seguinte forma:

- a) Sindicato com menos de 100 trabalhadores sindicalizados — 1000 horas;
- b) Sindicato com 100 a 499 trabalhadores sindicalizados — 3000 horas;
- c) Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 5000 horas;
- d) Sindicato com 1000 a 1 999 trabalhadores sindicalizados 7500 horas;
- e) Sindicato com 2000 a 3499 trabalhadores sindicalizados — 10 000 horas;
- f) Sindicato com 3500 a 4999 trabalhadores sindicalizados 12 500 horas;
- g) Sindicato com 5000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 15 000 horas.

2 — Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito anual de horas são efectuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho, contando, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

4 — Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os dirigentes devem comunicá-lo à empresa, em regra, com a antecedência mínima de um dia.

5 — Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efectuar a respectiva comunicação à empresa, sempre que possível, com a antecedência mínima de 8 dias em relação ao início da ausência.

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita do sindicato respectivo.

7 — No caso de uma associação sindical, num ano civil, exceder o crédito de horas referido no n.º 1 da presente cláusula ou na cláusula 99.^a as horas em excesso

ser-lhe-ão debitadas com base na remuneração normal média dos trabalhadores que utilizaram a globalidade do crédito anual daquela associação sindical.

TÍTULO XVIII

Subsídios de estudo

CAPÍTULO I

Subsídios de estudo a trabalhadores-estudantes

Cláusula 101.^a

Subsídios concedidos, montantes e requisitos

1 — As empresas concedem subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas e para aquisição de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 32.º deste ACT.

2 — O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50% da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, considerando-se como limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio o valor das propinas correspondentes à licenciatura.

3 — O subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos seguintes montantes, que serão actualizados em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumidor, sem habitação:

- a) Até ao 6.º ano de escolaridade — 3120\$;
- b) Do 7.º ao 12.º anos de escolaridade, por disciplina — 1350\$;
- c) Ensino superior, por disciplina — 2260\$.

4 — O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no final de cada ano lectivo.

5 — A pedido do trabalhador a empresa adiantar-lhe-á, no princípio do ano lectivo, o subsídio a que se refere o n.º 3.

6 — O trabalhador que tenha beneficiado do adiantamento do subsídio e não tenha obtido aproveitamento por desistência ou perda do ano por faltas não justificadas, fica obrigado a reembolsar imediatamente a empresa das verbas que lhe foram adiantadas.

CAPÍTULO II

Subsídios de estudo a descendentes de trabalhadores e de pensionistas

Cláusula 102.^a

Subsídios concedidos

As empresas concedem aos trabalhadores e pensionistas que tenham descendentes ou equiparados, sub-

sídios anuais para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições actualmente praticadas.

Cláusula 103.^a

Montante dos subsídios

Os subsídios referidos na cláusula anterior continuam a ser pagos pelos montantes em vigor.

Cláusula 104.^a

Processo de revisão

Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão dos subsídios a que se reportam as cláusulas anteriores, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

TÍTULO XIX

Outros direitos e regalias

Cláusula 105.^a

Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no anexo v, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano.

2 — O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

- a) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) Licença no período de maternidade ou paternidade;
- c) Dispensa de serviço de candidatos a deputados ou órgãos das autarquias locais durante as respectivas campanhas eleitorais;
- d) Dispensa de serviço para comparecer a reuniões de órgãos das autarquias locais desde que os trabalhadores não afixem, por esse facto, remuneração;
- e) Dispensa de serviço para exercício de função de membro das mesas das assembleias ou secções de voto;
- f) Faltas dadas ao abrigo da alínea i) do n.º 2 da cláusula 77.^a e da alínea n) da mesma cláusula, dentro dos limites dos créditos estabelecidos;
- g) Tolerâncias de ponto concedidas pelas empresas;
- h) Faltas justificadas desde que se verifique meio dia de trabalho.

3 — O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de doença nas seguintes condições:

- a) Por inteiro, até 90 dias de ausência consecutivos;
- b) Por metade do seu valor, de 91 até 180 dias de ausência consecutivos.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho estabelecidos no respectivo contrato, desde que exerçam a sua actividade num mínimo de dezanove horas por semana e trabalhem pelo menos duas horas em cada uma das fracções do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a duas horas.

5 — O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo que inclua refeição correspondente.

Cláusula 106.^a

Prémio de condução

1 — Aos trabalhadores não enquadrados na função de motorista que conduzam viaturas das empresas, é mantida a atribuição de um prémio de condução, no montante fixado no anexo v e regulamentado nos termos e condições actualmente praticados.

2 — Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão do prémio de condução, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

Cláusula 107.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no espaço de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 6.º do anexo v.

2 — O abono é devido 12 meses em cada ano, excepto nos meses em que o trabalhador falte 10 dias úteis seguidos.

3 — A substituição de um trabalhador com direito a abono para falhas, por tempo igual ou superior a 10 dias úteis seguidos, confere ao substituto direito àquele abono.

4 — Se, em dado mês, um trabalhador substituir mais de um titular de posto de trabalho com direito a abono para falhas, durante períodos iguais ou superiores a 10 dias úteis, auferirá um único abono.

Cláusula 108.^a

Isolamento

1 — O regulamento que tem por objecto a definição das regras de isolamento das instalações continua a ser aplicado nos moldes actuais.

2 — Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão deste regulamento, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

Cláusula 109.^a

Prémios de antiguidade

1 — No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade as empresas atribuem:

- a) Medalha comemorativa de prata;
- b) Prémio pecuniário correspondente à BR 17;

- c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à remuneração correspondente a esse período.

2 — Aos trabalhadores a tempo parcial o prémio pecuniário é atribuído tendo como referência o valor indicado na alínea *b*) do número anterior e a proporcionalidade da antiguidade (antiguidade ponderada) resultante da redução a tempo inteiro dos períodos de trabalho a tempo parcial.

3 — As empresas atribuem aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

- a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:

$$P_1 = P_{tc}$$

- b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:

$$P_2 = 1,5 \times P_{tc}$$

- c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:

$$P_3 = 2 \times P_{tc}$$

sendo:

P_{tc} — o valor previsto na alínea *b*) do n.º 1.

4 — O prémio previsto no número anterior é atribuído aos trabalhadores a tempo parcial, sendo o valor do mesmo calculado segundo o princípio de proporcionalidade definido no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 110.^a

Energia eléctrica

1 — As empresas garantem o fornecimento de energia eléctrica a preços reduzidos, para consumo doméstico, aos trabalhadores do quadro permanente.

2 — O regime de preços reduzidos é concedido unicamente em relação a um local de consumo, sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do acto ou contrato que lhe confere direito à habitação.

3 — O preço referido no n.º 1 corresponde às seguintes percentagens aplicáveis à tarifa simples de baixa tensão:

- 25% para os primeiros 3600 kWh de consumo anual;
- 37,5% para os seguintes 2400 kWh de consumo anual;
- 50% para os seguintes 18 000 kWh de consumo anual;
- 100% para o restante consumo anual.

4 — A variação dos preços em consequência do aumento da tarifa simples de baixa tensão só é aplicável a partir da primeira alteração subsequente da tabela salarial das empresas.

5 — O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas das empresas.

6 — Os pagamentos relativos aos consumos de energia eléctrica referidos nesta cláusula são, em regra, efectuados através de débito em conta bancária.

Cláusula 111.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — As empresas mantêm os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

2 — A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço das empresas.

3 — Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4 — Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

Cláusula 112.^a

Reforma antecipada

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 60 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 36 anos, têm o direito a antecipar a data da sua passagem à situação de reforma por velhice.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no anexo VII.

3 — Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido no n.º 1 devem, com a antecedência de 12 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.

4 — As empresas podem, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores com mais de 55 anos de idade que antecipem a data da sua passagem à situação de reforma por velhice.

5 — A antecipação da reforma prevista no número anterior só pode tornar-se efectiva mediante acordo, por escrito, do trabalhador.

6 — Os trabalhadores em situação de reforma antecipada não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no activo.

7 — Os trabalhadores que passem à situação de reforma antecipada ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

8 — Os trabalhadores que, durante o período de reforma antecipada, se tenham tornado inválidos poderão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

9 — A prestação de reforma antecipada é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no n.º 3 do artigo 6.º do anexo VII e paga 14 vezes por ano, sendo actualizada em percentagem igual à do aumento de remunerações que se venha a verificar no âmbito das empresas para a generalidade dos trabalhadores no activo.

10 — As empresas podem interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram a obrigação imposta no n.º 7 da presente cláusula.

11 — As empresas dão conhecimento às estruturas sindicais internas da relação dos trabalhadores que transitaram para a situação de reforma antecipada.

Cláusula 113.^a

Preparação para a reforma

1 — As empresas concedem aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2 — Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4 — O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de reforma antecipada, nos termos seguintes:

- a) No caso de reforma antecipada nos termos do n.º 1 da cláusula 112.^a, o trabalhador, no requerimento respectivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;

b) No caso de antecipação de reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no n.º 5 da cláusula 112.^a do presente ACT.

TÍTULO XX

Segurança social

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1 — As empresas continuam a assegurar aos seus trabalhadores os benefícios complementares da segurança social — complementos dos benefícios da previdência e saúde — que foram consignados no estatuto unificado do pessoal a que se referem, designadamente, o Decreto-Lei n.º 502/76, de 30 de Junho, o despacho conjunto dos Ministérios da Administração Interna, da Indústria e Tecnologia e do Trabalho de 28 de Fevereiro de 1979 e o Decreto-Lei n.º 7/91, de 8 de Janeiro.

2 — Os benefícios complementares da previdência concedidos pelas empresas estão consignados no anexo VII deste ACT, que dele faz parte integrante.

3 — As empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

4 — As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa (saúde) complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do anexo VIII deste ACT, que dele faz parte integrante.

5 — Os benefícios complementares previstos no anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes actualmente praticados, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga os benefícios.

6 — No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, as empresas continuam a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

7 — Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pelas IOP, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data de assinatura deste ACT, não implica aumento automático das responsabilidades das empresas.

8 — Os actuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

TÍTULO XXI

Disposições finais

Cláusula 115.^a

Direitos adquiridos

As condições de trabalho fixadas no presente ACT são globalmente mais favoráveis do que as anteriormente em vigor.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

(cláusula 11.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Artigo 1.º

Objecto

1 — O enquadramento profissional classifica as funções existentes nas empresas e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho e com as responsabilidades atribuídas.

2 — Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros directivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1 — Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo anterior, os trabalhadores das Empresas estão integrados em seis níveis de qualificação e chefias de secção:

- Nível 1: quadros superiores;
- Nível 2: quadros médios;
- Níveis 3 e 4: profissionais altamente qualificados;
- Nível 5: profissionais qualificados;
- Nível 6: profissionais semiqualeificados (especializados).

2 — O nível 1 divide-se em categorias de bacharel I, bacharel II, licenciado I, licenciado II e especialista/generalista, cada uma das quais integra diversas letras.

3 — Os níveis 2 a 6 integram, cada um, diversos graus de evolução.

4 — A cada letra corresponde uma remuneração base (*Rb*) e a cada grau de um nível corresponde uma base de remuneração (*BR*).

5 — Ao nível 1 correspondem 15 remunerações base (letras C a Q) e aos níveis 2 a 6 correspondem 22 bases de remuneração (*BR* 1 a 22).

6 — Em cada nível de qualificação, que engloba todos os graus nele previstos, e, bem assim, em cada categoria do nível 1, que engloba todas as letras nela previstas, a uma designação profissional corresponde um perfil de enquadramento.

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

8 — Por promoção ou subida de categoria entende-se: para os níveis 2 a 6, quando há passagem aos níveis seguintes; para o nível 1, quando há passagem à letra ou categoria seguintes; para as chefias de secção, quando há passagem aos escalões seguintes.

SECÇÃO II

Estrutura dos níveis

Artigo 3.º

Caracterização

1 — O nível 6, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho especializado, com exigência de seis anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 1 a 10.

2 — O nível 5, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência de nove anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 4 a 13.

3 — O nível 4, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 11 anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 7 a 16.

4 — O nível 3, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 11 anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 10 a 19.

5 — O nível 2, em que são enquadradas as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função, a nível de curso superior, adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas, ou de cargos de chefia, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 13 a 22.

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

- a) Bacharel I — letras C a H;
- b) Bacharel II — letras F a M;
- c) Licenciado I — letras E a J;
- d) Licenciado II — letras H a O;
- e) Especialista/Generalista — letras L a Q.

7 — A chefia de secção, em que são enquadradas as funções de chefia hierárquica dos níveis 3, 4, 5 e 6, tem quatro escalões (IV, III, II e I), cada um com 5 graus: graus F, G, H, I e J.

7.1 — O escalão I (*BR* 8 a 12) é caracterizado pela chefia de trabalhadores do nível 6.

7.2 — O escalão II (*BR* 11 a 15) é caracterizado pela chefia de trabalhadores do nível 6 e, pelo menos, um do nível 5.

7.3 — O escalão III (BR 14 a 18) é caracterizado pela chefia de trabalhadores dos níveis 6 e 5 e, pelo menos, um do nível 4.

7.4 — O escalão IV (BR 17 a 21) é caracterizado pela chefia de trabalhadores dos níveis 6, 5 e 4 e, pelo menos, um do nível 3.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4.º

Princípio geral

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

a) Níveis 6, 5, 4, 3 e 2:

Acesso do grau 1 até ao grau 4, com dois anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau 4 até ao grau 8, com três anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau 8 até ao grau 10, com quatro anos de permanência no grau anterior;

b) Chefia de secção:

Acesso do grau F até ao grau G, com dois anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau G até ao grau I, com três anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau I até ao grau J, com quatro anos de permanência no grau anterior.

2 — Por acto de gestão, a evolução pode processar-se de forma mais rápida do que a estabelecida no número anterior.

3 — Os assistentes de condução de centrais termoelectricas (nível 2), têm a evolução limitada ao grau 7.

4 — A evolução profissional dos trabalhadores do nível 1 far-se-á com base na apreciação que as empresas fizerem do exercício das funções.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a evolução dos trabalhadores do nível 1 processa-se automaticamente em resultado do tempo máximo entre letras, nos seguintes termos:

Bacharel I:

Entre C e D — dois anos;
Entre D e E — dois anos;
Entre E e F — três anos;
Entre F e G — três anos;
Entre G e H — quatro anos;

Bacharel II:

Entre F e G — dois anos;
Entre G e H — três anos;
Entre H e I — quatro anos;

Licenciado I:

Entre E e F — dois anos;
Entre F e G — dois anos;
Entre G e H — três anos;
Entre H e I — três anos;
Entre I e J — quatro anos;

Licenciado II:

Entre H e I — dois anos;
Entre I e J — três anos;
Entre J e K — quatro anos.

Artigo 5.º

Tempo de permanência no grau de evolução

1 — A contagem do tempo de permanência no grau de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — A mudança de grau ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível ou categoria, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — Em caso de mudança de função, a contagem do tempo de permanência no grau ou na letra processa-se de acordo com o estabelecido no anexo II.

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

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

- a) Dos membros das direcções de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho nos termos da lei e deste ACT;
- b) Dos trabalhadores com a relação de trabalho suspensa por razões de interesse público, nos termos da legislação aplicável;
- c) Dos trabalhadores em cumprimento de serviço militar obrigatório ou de serviço cívico substitutivo;
- d) Dos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional;

- e) Dos trabalhadores em cooperação externa;
- f) Dos trabalhadores que frequentem acções de formação reconhecidas de interesse para as empresas;
- g) Dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, excepto o de remuneração, como prestação efectiva de trabalho, ao abrigo da lei da maternidade e da paternidade.

CAPÍTULO II

Perfis de enquadramento

Artigo 6.º

Definição

1 — O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função — que a situam no conjunto das actividades das empresas — e compreende o exercício de actividades específicas dos respectivos postos de trabalho.

2 — A diferença das actividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, reflectindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa.

3 — Os perfis de enquadramento constam do apenso A a este anexo.

Artigo 7.º

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em níveis de qualificação nos termos do apenso B a este anexo.

CAPÍTULO III

Linhas de carreira

Artigo 8.º

Estrutura

No apenso C enunciam-se as funções que, para efeitos do disposto no anexo II relativo à movimentação de trabalhadores, integram cada linha de carreira.

Artigo 9.º

Acesso ao nível 1 de trabalhadores do nível 2

1 — Os trabalhadores enquadrados no nível 2 que, relativamente às respectivas funções, possuam ou venham a possuir adequado curso superior, desde que efectivamente desempenhem aquelas funções, são enquadrados no nível 1.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior é atribuída, no mínimo, a letra cuja remuneração base

é imediatamente superior à que possuíam, mantendo o tempo de permanência no grau e, no caso de atribuição de uma ou mais letras acima daquela, o tempo de permanência no grau é absorvido.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 10.º

Reclassificação

Tendo em conta as tarefas efectivamente desempenhadas e o tempo comprovado no seu desempenho, as empresas reclassificam os trabalhadores nas funções previstas neste ACT.

Artigo 11.º

Reconversão

1 — Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.

2 — As empresas podem reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

- a) Por inadequação à função;
- b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;
- c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;
- d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — As reconversões ao abrigo do disposto na alínea a) do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.^a e no n.º 5 do artigo 12.º do anexo III, a movimentação dos trabalhadores reconvertidos processa-se nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do anexo II.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 12.º

Situação profissional

A categoria e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do acordo de empresa da Electricidade de Portugal, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1993, transitam para a vigência do presente ACT.

Artigo 13.º

Primeira aplicação do enquadramento profissional

1 — O esquema para a primeira aplicação da estrutura dos níveis deste ACT consta do apenso D a este anexo.

2 — Os efeitos da primeira aplicação da estrutura dos níveis deste ACT são regulados por protocolo subscrito pelas partes.

3 — É extinto o nível 7 conforme se encontrava estabelecido no acordo de empresa da EDP — Electricidade de Portugal, S. A., referido no artigo anterior, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

4 — A evolução profissional dos trabalhadores do nível 7 referido no número anterior processa-se de acordo com as regras estabelecidas nesse acordo de empresa.

5 — Enquanto existirem trabalhadores remunerados por bases de remuneração ou letras sem correspondência na nova tabela salarial, a respectiva actualização processa-se nos mesmos termos dessa tabela.

Artigo 14.º

Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de trabalhadores só é efectuada de acordo com a estrutura de níveis prevista no artigo 3.º deste anexo a partir de 1 de Janeiro de 2002, vigorando, entretanto, o disposto nos números seguintes.

2 — A admissão para o nível 6 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 11 do AE/EDP, conforme tabela constante do artigo 1.º do anexo v, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 1;
- Em 2001 para a BR 1.

3 — A admissão para o nível 5 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 2, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 3 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 4;
- Em 2001 para a BR 3, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 4.

4 — A admissão para o nível 4 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 6, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 7;
- Em 2001 para a BR 7.

5 — A admissão para o nível 3 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 8, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 9 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 10;

b) Em 2001 para a BR 9, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 10.

6 — A admissão para o nível 2 é efectuada:

- Em 2000 para a BR 11, evoluindo a trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 12 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 13;
- Em 2001 para a BR 12, evoluindo a trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 13.

7 — A admissão para o nível 1, categoria de bacharel I, é efectuada:

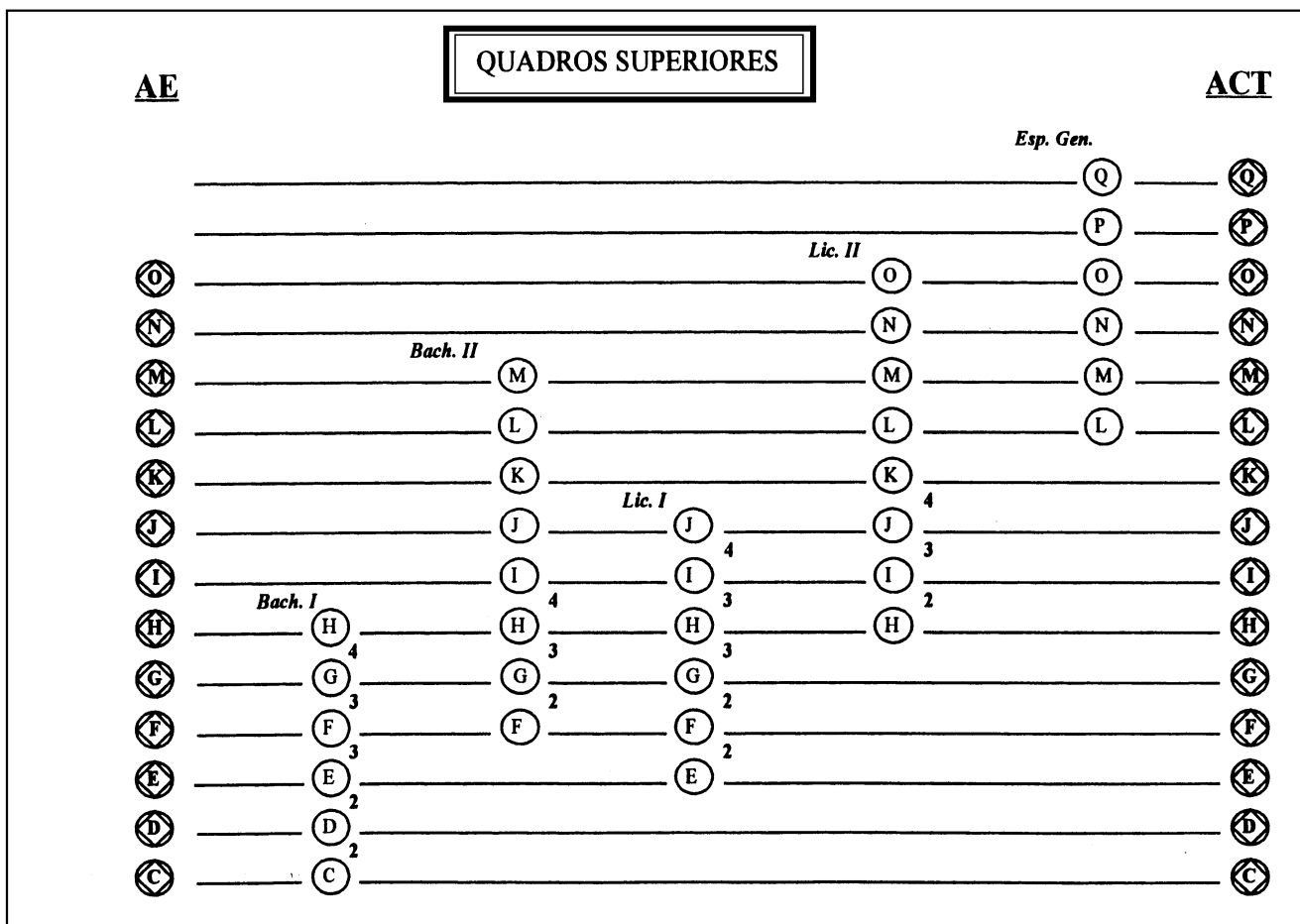
- Em 2000 para a letra A, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a letra B e em 1 de Janeiro de 2002 para a letra C;
- Em 2001 para a letra B, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a letra C.

8 — A admissão para o nível 1, categoria de licenciado I, é efectuada:

- Em 2000 para a letra C, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a letra D e em 1 de Janeiro de 2002 para a letra E;
- Em 2001 para a letra D, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a letra E.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

BR	Especializ.	Qualific.	Alt. Qualific.		Quad. Médios	Chefias de Secção				
			Nível 4	Nível 3		S1	S2	S3	S4	
AE	ACT	Nível 6	Nível 5	Nível 4	Nível 3	Nível 2				
36										
35										
34										
33	22				10 ₄					
32	21				9 ₄					J ₄
31	20				8 ₃					I ₃
30	19				10 ₄	7 ₃				H ₃
29	18				9 ₄	6 ₃				J ₄ G ₂
28	17				8 ₃	5 ₃				I ₃ F ₂
27	16				10 ₄	7 ₃	4 ₂			H ₃
26	15				9 ₄	6 ₃	3 ₂			J ₄ G ₂
25	14				8 ₃	5 ₃	2 ₂			I ₃ F ₂
24	13				10 ₄	7 ₃	4 ₂			H ₃
23	12				9 ₄	6 ₃	3 ₂			J ₄ G ₂
22	11				8 ₃	5 ₃	2 ₂			I ₃ F ₂
21	10				10 ₄	7 ₃	4 ₂			H ₃
20	09				9 ₄	6 ₃	3 ₂			G ₂
19	08				8 ₃	5 ₃	2 ₂			F ₂
18	07				7 ₃	4 ₂	1 ₁			
17	06				6 ₃	3 ₂				
16	05				5 ₃	2 ₂				
15	04				4 ₂	1 ₁				
14	03				3 ₂					
13	02				2 ₂					
12	01				1 ₁					
...										



APENSO A

(artigo 6.º do anexo i)

Perfis de enquadramento

Ajudante de operador de produção térmica (nível 6). — É o profissional que efectua autonomamente ou em colaboração com o operador de produção térmica operações de condução de geradores de vapor a carvão; efectua ou colabora nas operações de extracção de cinzas; vigia e desencrava silos e alimentadores de carvão bruto das caldeiras; vigia o funcionamento dos despoeiradores electrostáticos; efectua ou colabora nos trabalhos de limpeza e conservação dos equipamentos acessórios das caldeiras a carvão; colabora em trabalhos de montagem, conservação ou reparação dos equipamentos da instalação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Analista químico (nível 5). — É o profissional que efectua ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; prepara soluções e soluções padrão necessárias aos métodos analíticos e traça curvas padrão segundo normas bem definidas; colabora no controlo dos parâmetros físico-químicos do condicionamento bem como na orientação das operações de condução para a sua correcção; colabora na aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório; efectua amostragens e a preservação das amostras, executando localmente as acções necessárias; executa montagens laboratoriais segundo orientações definidas; vigia as reservas mínimas e prazos de validade dos reagentes químicos; procede

à leitura e interpretação de gráficos e tabelas e elabora boletins de análise e ou relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Arquivista técnico (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; classifica, codifica, regista, difunde, encaminha e arquiva desenhos, catálogos, normas, cartas, processos e outra documentação técnica; organiza processos de características de materiais e elabora e codifica fichas históricas de equipamentos e materiais; organiza colecções de cópias de desenhos ou de outros documentos; mantém actualizados ficheiros e arquivos, satisfaz pedidos de cópias e consultas de desenhos e documentação ou processos em arquivo e controla a sua circulação e prazos de utilização; colabora ou executa montagem de desenhos, fotocópias e outros documentos respeitantes a processos de arquivo; efectua resumos de entradas e saídas de documentação e prepara elementos estatísticos; recolhe e compila elementos para a elaboração de processos; executa montagens de desenhos, fotografias e outros documentos; prepara processos e orienta ou executa a sua edição; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Assistente de condução de centrais termoeléctricas (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e com o apoio e orientação de profissionais mais qualificados se ocupa, no âmbito da sua especialidade, fundamentalmente de: assistência técnica às salas de comando e ao computador do processo, apoio à condução e supervisão das condições de funcionamento dos

grupos em regime normal e perturbado, garantindo as melhores condições de exploração; supervisão dos arranques e paragens e conseqüente elaboração dos relatos justificativos dos atrasos e interrupções; colaboração na caracterização de avarias, diagnóstico e desempanagem; análise e interpretação de disparos, ocorrências de exploração e actuação de protecções, elaborando os respectivos relatórios técnicos preliminares; assegurar contactos com o despacho e colaboração na gestão da repartição de carga pelos grupos; condução de grupos; assegurar a gestão das consignações e AT, a nível da sala, em estreita colaboração com o chefe de turno no estrito cumprimento dos programas estabelecidos; supervisão de todos os documentos de registo e relatos diários da vida da instalação e equipamentos afectos à sala; manutenção de primeira linha; colaboração na realização de ensaios; verificação das condições necessárias ao arranque global da instalação, nomeadamente após as grandes revisões ou reparações dos grupos; colaboração nas operações de ajuste de queima e na verificação e optimização de queima.

Assistente de estudos (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir se ocupa fundamentalmente de: estudos, concepção e realização de planos em geral, nomeadamente nos ramos da organização e informática; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de propostas adaptando métodos e processos; realização de trabalhos na área da organização e informática; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de gestão (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção ou realização de planos da gestão em geral e, em particular, nos ramos administrativo, de pessoal e de formação; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de projectos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho na área da gestão; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de projecto (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações genéricas dos objectivos a atingir, a partir de estudos gerais, anteprojectos e projectos, se ocupa fundamentalmente de: concepção, estudo e realização de planos nos domínios do equipamento, estruturas, construção e arquitectura, planeamento, geometria, ou da comunicação, artes gráficas e criação artística; estudo e elaboração de planos de actualização ou remodelação de sistemas naqueles domínios; execução de trabalhos da especialidade, designadamente pela aplicação de sistemas computadorizados; análise, crítica e concepção de planos executivos e estudo de soluções técnicas alternativas, gerais ou parcelares; colaboração na preparação de cadernos de encargos, na organização de processos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados; preparação de elementos para controlo de gestão; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, no âmbito da sua especialidade, se ocupa fundamentalmente de: estudo, concepção e realização de planos e projectos nos domínios da montagem e conservação de materiais, equipamentos e instalações, de nomenclatura, codificação e normalização, da aparelhagem e dos ensaios; execução de trabalhos naqueles domínios; participação e orientação de ensaios laboratoriais de comprovação ou comparação de características dos equipamentos e materiais; elaboração de métodos e processos de trabalho da especialidade; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico de enfermagem (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção e realização de planos de actuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem, nomeadamente no estudo de medidas que garantem a qualidade e melhorias, na definição e análise de indicadores de avaliação de resultados, na determinação de custos/benefícios e na prevenção dos riscos de doenças e acidentes; programação, coordenação, orientação e execução de trabalhos da especialidade; avaliação de padrões de eficácia dos cuidados prestados e estudo de soluções alternativas; análise da evolução das situações de internamento; participação na elaboração e execução de projectos de formação da especialidade; coordenação e execução de trabalhos da área administrativa no domínio da enfermagem; elaboração de propostas de actuação, de métodos e processos, de realização de trabalhos na área da especialidade e na área administrativa e execução das propostas aprovadas.

Caixa (nível 5). — É o profissional que efectua depósitos, levantamentos, recebimentos e pagamentos, verificando a correcção dos valores inscritos, selagens e vistos; confere e regista os valores arrecadados; elabora folhas diárias de caixa; apura saldos e elabora notas de disponibilidade; regista os movimentos em conta corrente com bancos, o movimento de valores selados, o livro de caixa e elabora, diariamente, o registo de cheques a emitir; prepara documentação de caixa para contabilização; prepara, sistematicamente, o ficheiro de ordens de pagamento e procede à marcação de datas de pagamento a fornecedores; colabora na previsão periódica de reforços de fundos; efectua trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo; opera com minicomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Caixeiro de armazém (nível 6). — É o profissional que recepciona e fornece equipamentos, ferramentas e materiais, executa os respectivos registos e controlo de entradas e saídas e cuida da sua conservação; elabora requisições para reabastecimentos de actualização; confere, conta e arruma equipamentos, ferramentas e materiais; procede a operações simples da sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Canalizador/picheleiro (nível 6). — É o profissional que monta, conserva, repara e instala caleiras, algerozes,

tubagens e acessórios, seguindo esquemas, desenhos e utilizando metais e plástico; corta, rosca e solda tubagens em vazio ou em carga; monta, repara e conserva equipamento doméstico; executa trabalhos em folhas diversas e faz soldadura a estanho; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Carpinteiro (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de carpintaria geral e marcenaria simples com reparação e envernizamento de móveis; efectua a preparação de madeiras com máquinas e ferramentas; efectua trabalhos de carpintaria na construção e conservação de edifícios e instalações com ajustamentos e reparações de carpintaria de limpos; efectua a conservação das máquinas e ferramentas utilizadas; escolhe as madeiras adequadas; executa estruturas de madeira, nomeadamente andaimes, escadas e escoramentos, e faz embalagens; prepara cofragens e moldes de madeira para betonagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Condutor de instalações de extracção de cinzas (nível 5). — É o profissional que vigia o estado dos equipamentos e conduz as instalações de extracção, transporte, armazenamento e evacuação de escórias e cinzas, de acordo com instruções recebidas; vigia e conduz o equipamento de extracção de rejeitados dos moinhos de carvão; efectua a recolha e análise de cinzas, por método instrumental; vigia e conduz o equipamento de recuperação de água dos cinzeiros e controla o seu condicionamento químico, vigiando e conduzindo a instalação dos reagentes; coordena os trabalhos de limpeza e desobstrução das instalações de escórias e cinzas; efectua leituras e registos e interpreta instruções de exploração e painéis de sinalização; colabora nos trabalhos de limpeza, reparação e conservação dos equipamentos de transporte, extracção, armazenamento e evacuação de escórias e cinzas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Condutor-manobrador de equipamento de elevação, transporte e escavação (nível 6). — É o profissional que conduz e manobra tractores pneumáticos e de rasto, gruas fixas e móveis, pórticos e pontes rolantes, *dumpers*, empilhadores, guindastes, *blondins*, escavadoras e outras máquinas móveis ou fixas; verifica a condição de funcionamento do equipamento; efectua a lubrificação, manutenção, afinação e reparações ligeiras e médias do equipamento; executa a montagem e desmontagem de elementos dos equipamentos que conduz; colabora nos trabalhos de conservação e reparação do equipamento; elabora partes diárias e outros registos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Cozinheiro (nível 6). — É o profissional que elabora ementas de acordo com a natureza e o número de pessoas a servir, tendo em consideração os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição; requisita os géneros necessários para a confecção das refeições e dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação, confecção e decoração de pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas; prepara especialidades e confecciona refeições; emprata, guarnece e acompanha o andamento dos cozinhados; vela pela conservação de alimentos e aprovisionamento da cozinha; elabora o registo dos consumos; confecciona refeições, doces e pastelaria; prepara e guarnece pratos e travessas; elabora ementas

de refeições; efectua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar, faz trabalhos de limpeza e arrumo das louças, utensílios e equipamento da cozinha e na limpeza da cozinha e zonas anexas; recepciona e armazena géneros alimentícios; efectua o registo de entradas e saídas de géneros e assegura a sua existência e conservação; controla o fornecimento de refeições; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Demarcador de faixas (nível 6). — É o profissional que delimita a faixa de protecção das linhas; recolhe elementos de confrontação de propriedades e contacta com os proprietários para obtenção da necessária autorização para a execução de trabalhos e corte de árvores; obtém dados para fins de indemnização; acorda com proprietários prazos de abate de árvores; colabora na definição de áreas a indemnizar; redige factos diários e regista ocorrências; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Electricista (nível 6). — É o profissional que monta, conserva e substitui equipamentos, aparelhos, instalações eléctricas e redes aéreas e subterrâneas, nomeadamente integrado em equipas, localiza e repara avarias nos equipamentos, instalações eléctricas de edifícios, entradas comuns e redes aéreas e subterrâneas; liga baixadas e ramais; conserva e repara redes e focos de IP e monta e regula os respectivos comandos e dispositivos horários; monta, substitui, regula e liga equipamentos simples de medida e controlo; detecta, regista e participa defeitos e anomalias; preenche boletins de verificação de instalações eléctricas; eventualmente efectua e regista leituras; presta assistência a clientes; recolhe dados sobre novos prédios e modificações nos existentes; efectua o corte ou restabelecimento de fornecimento de energia; pode efectuar cobrança de recibos em atraso; pode fazer trabalhos de natureza oficial; efectua a preparação de massa e óleos isolantes; executa a conservação de máquinas e ferramentas; vigia equipamentos e faz manobras

com seccionadores e disjuntores; executa eventualmente trabalhos de desmatção e limpeza de terrenos sob as linhas; lê desenhos e faz relatos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Electricista de contagem (nível 5). — É o profissional que instala dispositivos de medida e contagem segundo esquemas e ligações determinados; realiza as leituras respectivas; instala, ensaia, liga, modifica, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida, contagem e controlo; faz verificações, executa trabalhos de montagem e conexão de relógios e ralés de telecomando para mudanças de tarifa e determina factores de multiplicação, potência, energia reactiva e outros; elabora esquemas de medidas e localiza avarias; executa ordens de trabalhos; retira equipamentos de contagem e medida para reparação fora do local, mantendo a instalação em serviço; presta esclarecimentos a clientes; fornece elementos para cálculo da comparticipação dos clientes; detecta anomalias e fraudes, recolhe elementos para apuramento de responsabilidades e efectua os correspondentes relatórios e participações; lê e interpreta desenhos, esquemas, normas e instruções técnicas e efectua relatórios dos trabalhos realizados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de exploração (nível 5). — É o profissional que, sob orientação do centro de manobras ou do despacho, faz a condução dos equipamentos da instalação; efectua manobras de rotina e emergência, em subestações, postos de seccionamento e transformação e centrais ou substitui os automatismos, conduzindo, controlando e actuando em satisfação das necessidades de exploração; opera o sistema de telecomando e mantém actualizado o esquema operacional de rede; dá instruções nas operações de cortes; vigia o equipamento da instalação; efectua manobras de aparelhagem e prepara painéis para trabalhos; efectua a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações e equipamentos; efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de subestações, postos de transformação e de seccionamento; efectua a conservação de redes, instalações e equipamentos; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efectuados por empreiteiros; efectua leituras e registo de aparelhagem de medida e protecção; efectua vistorias periódicas em instalações; intervém nas consignações e desconsignações de equipamentos; lê e interpreta dados de aparelhagem de medida e protecção, registando os resultados; efectua cálculos e regista os resultados; lê e interpreta mapas, esquemas, plantas e instruções técnicas e de serviço; efectua relatórios dos trabalhos realizados; efectua os registos de incidentes de exploração de avarias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de laboratório (nível 5). — É o profissional que procede ao estudo teórico e prático do funcionamento, ensaios, aferições e ajustes de circuitos e aparelhagem de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e protecção dos vários domínios tecnológicos; pesquisa e elimina avarias; executa mecânica de precisão utilizando máquinas ferramentas adequadas, repara e executa peças para reparações de aparelhagem e para ensaios; executa a montagem, desmontagem, reparação e conservação de aparelhagem e equipamentos de medida e ensaio; executa ou colabora na execução de montagens para medidas e ensaios e procede à sua

utilização; interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; elabora relatórios de trabalhos efectuados, desenhos e gráficos e preenche fichas técnicas; fornece elementos para a elaboração de orçamentos; colabora na organização de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista montador/reparador de AT (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação de órgãos e equipamentos de AT/MT e BT; efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecções, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de medida e ensaio, eléctrica e electrónica; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua a conservação de equipamentos, instalações e redes aéreas e subterrâneas; localiza e repara avarias em equipamentos, instalações eléctricas e redes aéreas e subterrâneas, cumprindo, no caso de AT/MT, as instruções específicas do despacho ou do centro de manobras e, no caso da BT, as instruções genéricas da especialidade; executa manobras, nas redes aéreas e subterrâneas e instalações, seguindo, no caso de AT/MT, instruções específicas do despacho ou do centro de manobras e, no caso da BT, as instruções genéricas da especialidade; executa obras de AT/MT/BT; substitui transformadores; executa cortes, ligações e restabelecimento de fornecimentos provisórios ou específicos; executa trabalhos de conservação; executa a substituição e reparação de equipamentos e componentes das instalações; realiza trabalhos com aparelhos de medida e controlo; executa medições e faz leituras de aparelhos de medida e controlo; recolhe dados em instalações para actualização do inventário, cadastro e outras; vistoria instalações eléctricas que não exigem aprovação prévia de projecto; detecta anomalias e fraudes, que participa; recolhe e fornece elementos para orçamentos e aplica tabelas para determinação de custos e prepara a requisição de materiais a aplicar, fiscaliza trabalhos realizados por administração directa ou empreitada; introduz no sistema a informação relativa à entrada em serviço da obra recepcionada; recolhe dados com vista ao estabelecimento de acordos com proprietários de terrenos; efectua medidas de isolamento e ensaios para controlo do estado de conservação de cabos; efectua a recolha de óleo isolante de cabos para ensaios de rigidez dieléctrica e trata o isolamento; executa trabalhos no equipamento terminal e de derivação de cabos; executa trabalhos oficiais; efectua ensaios e medidas e realiza trabalhos com aparelhagem; conserva a aparelhagem que utiliza e outra; efectua inquéritos relativos a avarias nas redes e elabora relatórios; instala, ensaia, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida e controlo; instala dispositivos para medidas e contadores normais e especiais e realiza as leituras respectivas; executa trabalhos relacionados com a conexão de relógios e relés de telecomando e determina factores de multiplicação, potência, energia reactiva e outros; elabora esquemas de medidas e loca-

liza avarias nas mesmas; retira equipamentos de medida, para reparação fora do local, mantendo a instalação em serviço; presta esclarecimentos a clientes; executa *croquis* para actualização dos desenhos, plantas das redes e outros fins; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Electricista de protecções (nível 5). — É o profissional que executa trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos, sistemas de protecção e automatismos, medida, regulação, comando, controlo, sinalização e registo; executa ensaios e ajustes dos equipamentos de protecção e automatismos de cabos, linhas, transformadores e condensadores; executa trabalhos de montagem, conservação e reparação nos equipamentos e circuitos eléctricos; localiza e repara avarias em circuitos de protecção e outros; executa trabalhos da especialidade nas instalações exteriores ou em laboratório; lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de telecomunicações (nível 5). — É o profissional que instala e conserva equipamentos e sistemas de telecomunicações ou sistemas de alimentação; pesquisa e repara avarias; executa cablagens, junções e derivações; executa a conservação de caixas, terminais e repartidores telefónicos; efectua leituras em instrumentos de alta precisão e sensibilidade; efectua ensaios, medidas e ajustes; efectua medidas de isolamento em cabos telefónicos e sinalização; colabora no estudo de montagem dos equipamentos de telecomunicações ou sistemas de alimentação; faz *croquis* e estuda e interpreta esquemas, desenhos, tabelas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Electromecânico (nível 6). — É o profissional que ao seu nível efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos eléctricos e mecânicos; executa peças e outros trabalhos necessários à montagem de instalações e equipamentos, colabora na realização de ensaios; manobra o equipamento de descarga, trasfega, purga e filtragem de combustível e procede à recolha de amostras do mesmo; efectua trabalhos de preparação de superfícies e pintura nos equipamentos; manobra o sistema de protecção contra incêndios do parque de combustível; efectua a recolha de amostras, tratamento e ensaios de óleos isolantes; efectua a movi-

mentação de materiais, ferramentas e peças; efectua lubrificações; efectua a limpeza e lubrificação nos equipamentos dos grupos; executa *croquis*; efectua a conservação de ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electromecânico principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua manobras para arranque ou paragem dos grupos com turbinas a gás; conduz, vigia e actua nos equipamentos da instalação para manutenção das condições de exploração em conformidade com as normas de actuação locais; lê e interpreta os dados de aparelhagem de medida e controlo, calcula e regista os resultados; efectua registos de manobras, sinalizações, incidentes e avarias e acções eventualmente realizadas; efectua ou colabora em trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaios de equipamentos electromecânicos; efectua a desmanagem de avarias ou colabora na sua detecção; monta, ajusta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de circuitos, aparelhagem e equipamentos eléctricos e mecânicos; executa trabalhos de serralharia e soldadura; orienta trabalhos de carga e descarga de equipamentos de grande porte e responsabilidade; lê e interpreta esquemas, desenhos e instruções técnicas e de serviço e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Encarregado de condução de centrais termoeléctricas (nível 3). — É o profissional que no nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa a condução de grupos de uma central termoeléctrica (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências activa e reactiva, saídas de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares); controla o funcionamento automático da instalação ou actua manualmente; procede à análise das condições de funcionamento dos blocos; assegura as ligações com o despacho nacional para efeitos de exploração dos grupos; orienta as tarefas ligadas à detecção e reparação de avarias ou anomalias existentes no bloco e seus sistemas auxiliares, para as quais emite as respectivas requisições de obra; emite requisições de obras especiais para intervenções rápidas e ou imprevistas e elabora documentos com as medidas de consignação inerentes às mesmas; orienta e coordena as actividades dos profissionais de grupo de qualificação inferior necessários para o funcionamento do bloco e seus auxiliares; colabora nos trabalhos de desmanagem, grande reparação, montagem e ensaios de equipamentos no âmbito da sua função; quando em horário normal colabora em trabalhos de organização do departamento, na elaboração de instruções técnicas, na actualização de arquivos técnicos, na tradução de instruções técnicas e na análise das condições de funcionamento dos blocos; participa, no bloco, na formação de estagiários futuros titulares da mesma função; lê e interpreta esquemas, desenhos, gráficos, ábacos e notas técnicas e regista em mapas o relatório do bloco; utiliza sistemas informáticos, nomeadamente na análise das condições de funcionamento dos blocos, na emissão de fichas de consignação, no apoio aos ensaios de equipamentos, na emissão de relatórios, no apoio às actividades de manutenção e na preparação de estatísticas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário (nível 6). — É o profissional que exerce funções de apoio administrativo executando nomeada-

mente dactilografia, ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; expede correspondência e encomendas e executa trabalhos simples relativos à área de actividade em que se integra; opera com microcomputadores e terminais de computador; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (nível 5). — É o profissional que desenvolve as acções conducentes ao estabelecimento de novos contratos de fornecimentos de energia e procede à cobrança das respectivas taxas; recepciona os pedidos de novos ramais e, após a elaboração do orçamento, calcula a comparticipação dos clientes, procede à respectiva cobrança e informa o sistema que a obra deve ser iniciada; comunica ao sistema a data de conclusão da obra; efectua alterações aos contratos existentes; efectua a eliminação de contratos; efectua a facturação de energia em fornecimentos provisórios e eventuais; procede à cobrança de recibos de energia e outras cobranças; realiza as necessárias operações de caixa tendentes à regularização do seu saldo e preenche impresso de depósito; presta informações; atende e resolve reclamações do seu âmbito; calcula refacturações; prepara e distribui os itinerários de leituras; recepciona os itinerários, carrega os terminais portáteis e efectua a sua descarga e transmissão ao sistema; controla a recolha e o grau de realização das leituras e analisa as ocorrências; dá seguimento a situações anómalas detectadas nas instalações e equipamentos de medida e controlo; introduz no sistema os dados necessários à actualização dos itinerários; detecta eventuais deficiências de funcionamento nos terminais portáteis de leitura e providencia a sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de contabilidade, finanças e estatística (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições, classifica e interpreta documentação contabilística; trata dados contabilísticos, financeiros e estatísticos; organiza processos referentes a pagamentos; fornece e trata dados para previsões de tesouraria e movimentação de fundos; sintetiza e centraliza elementos de informações de tesouraria; prepara elementos para liquidação de impostos; interpreta apólices de seguros e efectua os processamentos inerentes aos diferentes ramos; participa na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e na análise de contratos de adjudicação e licenciamento; colabora na compilação de elementos relativos ao verbete estatístico, colabora em trabalhos de repartição de encargos financeiros e na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; efectua trabalhos de estatística e de cálculo e elabora mapas e gráficos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão de materiais (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições, elabora os processos e o expediente relativos à aquisição, movimentação e gestão de materiais e mercadorias e equipamentos; colabora na organização de outros processos

de compras nacionais e estrangeiras; efectua a programação de *stocks*; prepara e mantém actualizados ficheiros de materiais e fornecedores; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de pessoal e expediente geral (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, satisfaz pedidos de consulta de documentação e controla a sua circulação; compila e calcula elementos e os dados necessários para a organização de processos relativos à sua actividade, elabora expediente relativo a gestão de pessoal, atendimento e movimento dos postos médicos; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas funções, nomeadamente no âmbito do processamento das remunerações e gestão de pessoal, do expediente geral e de gestão de transportes e viaturas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Fiscal de construção civil (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; fiscaliza a execução de obras, informando sobre ocorrências; orienta grupos de trabalhadores de conservação ou construção civil nas obras por administração directa ou empreitada e zela pelo cumprimento das normas de segurança; verifica quantidades e qualidades de materiais, ferramentas e máquinas; realiza medições e cálculos de quantidades de materiais a aplicar nas obras ou de avaliação de quantidades de trabalho efectuado pelos empreiteiros, com base em medidas obtidas em peças desenhadas ou por medição directa; compila elementos relativos a trabalhos realizados em regime de administração e verifica a facturação respectiva; colabora na actualização dos mapas de controlo de desenvolvimento das obras e assinala desvios entre as previsões e realizações; trata elementos para efeitos estatísticos; redige relatórios e partes diárias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de instalações de linhas/cabos (nível 6). — É o profissional que procede à fiscalização dos trabalhos de montagem de linhas e cabos AT/MT/BT e telefones, verificando se a execução se processa em conformidade com o caderno de encargos; estabelece contactos com entidades oficiais e particulares para a resolução de problemas; colabora na determinação das indemnizações por danos causados a terceiros; requisita e controla materiais necessários à execução dos trabalhos e procede à devolução daqueles que são retirados; colabora na obtenção de cortes de correntes nos cabos para efec-

tivação de trabalhos; fornece elementos e informações das obras para medição e pagamento; preenche notas de prejuízos causados; classifica e mede os tipos de reposição de pavimentos provenientes dos trabalhos de abertura de valas e colocação de cabos, canalizações e suas ligações; procede ao cálculo das medições efectuadas para facturação e pagamento aos empreiteiros; procede à fiscalização geral dos trabalhos efectuados; resolve, com entidades camarárias, estatais e particulares, os problemas surgidos com a reposição dos pavimentos; redige partes diárias e registo de ocorrências; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de montagem de equipamento (nível 5). — É o profissional que colabora na fiscalização das operações de montagem, conservação e ensaio de equipamentos e de instalações; efectua medidas e elabora notas dos trabalhos realizados; colabora na recepção, entrega e controlo de fornecimento dos equipamentos, de acordo com cadernos de encargos, especificações e normas em vigor; lê e interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; colabora na entrega e devolução dos equipamentos aos empreiteiros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal principal de instalações de linhas/cabos (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; distribui, coordena e controla trabalhos de montagem e de remodelação de redes aéreas e subterrâneas adjudicadas a entidades estranhas à empresa; classifica os tipos de terreno e efectua medições para pagamento a empreiteiros; elabora *croquis* para a actualização de plantas, mencionando os tipos de cabos utilizados, aparelhagem montada e sua localização; estuda os projectos de montagem ou remodelação tendo em vista os materiais a adquirir e a requisitar para execução dos respectivos trabalhos; elabora processos de aquisição e permuta de propriedade, arrendamento, ocupações permanentes ou temporárias e cortes de árvores; propõe e efectua acordos com proprietários dos terrenos; colabora na recolha dos dados necessários à elaboração dos processos de licenciamento, autorização de obras e outros; acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base normas ou indicações; acompanha trabalhos relativos à gestão de autorização de passagens; efectua pagamentos; programa os cortes necessários para a execução de trabalhos de montagem e conservação; averigua os danos causados a terceiros para eventuais indemnizações e definição de responsabilidades; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Metalizador (nível 6). — É o profissional que efectua a metalização ou tratamento de superfícies, peças e materiais, por electrólise, por imersão ou à pistola; prepara e corrige banhos para metalizações; conduz as instalações de metalização; efectua decapagens e desgorduramentos por processos adequados; participa nas tarefas de verificação, preparação e manutenção das instalações; verifica o estado de acabamento das metalizações efectuadas e faz o seu acondicionamento; executa registos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Metalúrgico (nível 6). — É o profissional que executa diversos trabalhos oficinais; fabrica e repara peças e

ferramentas; executa trabalhos de forja e tratamento térmico; executa as operações necessárias à fundição, funde os metais e prepara as peças fundidas; verifica furos, dimensões e cortes de peças ou materiais e detecta defeitos; opera máquinas ferramentas; faz trabalhos simples de serralharia mecânica e civil; regista, controla, conserva, conta e arruma ferramentas, materiais e produtos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador de isolamentos térmicos (nível 6). — É o profissional que prepara a aplicação de produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou outras; efectua a planificação e traçagem das chapas dos revestimentos metálicos às camadas isolantes; executa eventualmente tarefas de serralheiro civil; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador de linhas (nível 6). — É o profissional que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias em linhas; efectua rondas normais e extraordinárias às linhas; efectua trabalhos de limpeza da faixa de protecção das linhas; preenche folhas diárias dos trabalhos efectuados e ou defeitos verificados; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração às subestações, executando trabalhos de montagem e conservação; manobra seccionadores instalados nas linhas e procede à sua conservação; verifica e controla o estado de conservação de ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas; conserva e repara ferramentas das linhas; efectua pequenos trabalhos de pintura e serralharia; executa trabalhos de carga, descarga e transporte de materiais acessórios à execução da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador principal de isolamentos térmicos (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa e eventualmente orienta e fiscaliza a montagem e reparação de isolamentos térmicos e das respectivas blindagens; executa a traçagem de blindagens especiais para os revestimentos térmicos isolantes; interpreta desenhos de montagem e especificações técnicas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Motorista (nível 6). — É o profissional que conduz automóveis, camiões, veículos especiais e manobra equipamentos acoplados aos veículos; zela pelo estado de limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; procede a pequenas reparações e informa do estado mecânico das viaturas em termos de segurança; oriente ou colabora nas cargas e descargas e no acondicionamento de materiais e bagagens; preenche partes diárias, requisita combustíveis e serviços de manutenção; efectua pequenas compras, distribui volumes e transporta dinheiro ou valores.

Observador de estruturas (nível 6). — É o profissional que efectua a colocação, segundo normas técnicas e desenhos de projecto, dos aparelhos de observação de estruturas; efectua medições com aparelhos simples ou de precisão registando os valores obtidos; efectua a observação visual das obras; efectua leituras e ensaios nas redes de drenagem e piezométrica; efectua a manutenção dos aparelhos de medida; controla sistemática-

mente, por medição ou comparação, as anomalias em análise; apoia a observação de estruturas quer em construção, quer em exploração; elabora relatos e fichas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Observador principal de estruturas (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena e controla a colocação dos aparelhos de observação de estruturas; procede à inspeção dos sistemas de observação, incluindo calibração e verificação de aparelhagem de medida; lê os aparelhos instalados registando os valores obtidos; efectua a inspeção visual das estruturas, com elaboração de relatórios e pormenorização das anomalias detectadas; efectua cálculos diversos com figuração em gráficos; mantém organizado e actualizado o arquivo técnico de observação; elabora relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de análise e tratamento de águas (nível 6). — É o profissional que conduz e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água; controla o PH da água; prepara amostras, reagentes e soluções químicas; efectua análises de água e outras; interpreta e regista resultados de leituras e incidentes de exploração, efectua a limpeza de filtros; executa pesagens; efectua colheitas para análise; prepara os meios necessários à execução de análises; regista consumos de água e reagentes; executa e dá colaboração funcional a outros profissionais na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos; zela pela limpeza das instalações e seus equipamentos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Operador de combustível (nível 6). — É o profissional que efectua a condução do equipamento de recepção e trasfega de combustíveis; colabora nas manobras de condução que envolvam manuseamento de combustível; efectua manobras para aquecimento a vapor dos colectores de fuel; efectua operações de limpeza e desencravamento do equipamento de recepção; efectua registo de elementos de identificação dos transportadores de combustível e outros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de despacho de consumidores (nível 5). — É o profissional que atende solicitações, reclamações, comunicações de avarias e outras anomalias respeitantes a fornecimento de energia eléctrica; regista, analisa e selecciona as solicitações e reclamações, por prioridades; orienta tecnicamente os piquetes de urgência, comunicando superiormente os casos de maior complexidade; efectua registo e controlo de movimento de contadores, de despesas a outros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de máquinas de central (nível 6). — É o profissional que efectua manobras para arranque ou paragens dos grupos geradores; conduz e vigia os equipamentos da instalação e o seu funcionamento, bem como os seus órgãos; regista manobras e incidentes de exploração; colabora na pesquisa e reparação de avarias, montagens e conservação, reparação e ensaios dos equipamentos da instalação; comanda manualmente as válvulas esféricas de montante para arranque das turbinas; vigia e efectua a leitura de termómetros, manómetros e outra

aparelhagem; lubrifica as máquinas e orienta o funcionamento das bombas de drenagem; lê e interpreta esquemas, gráficos, mapas e instruções técnicas e de serviço; dá colaboração funcional a outros profissionais mais qualificados.

Operador de máquinas-ferramentas (nível 6). — É o profissional que utiliza máquinas-ferramentas para fazer furos, cortes, tratamentos de superfícies e outras operações; procede à preparação e acerto das máquinas e executa mudanças de ferramentas; utiliza moldes e fitas de traçagem; pode eventualmente executar trabalhos de serralharia civil, com interpretação de desenhos e execução de traçagens simples; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de laboratório de engenharia civil (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; realiza colheitas e ensaios físicos e mecânicos de materiais de obra incluindo a preparação dos respectivos provetes; conduz e manobra equipamentos; procede a análises da especialidade, pesos específicos, baridades e humidades de materiais; desenha moldes e interpreta ensaios e especificações técnicas; executa modelação de formas em materiais diversos; executa ensaios, medições e observações nos modelos reduzidos de obras hidráulicas; elabora notas descritivas de trabalhos realizados; executa outras tarefas do nível de exigências e responsabilidade inerentes e complementares da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de produção térmica (nível 5). — É o profissional que, ao nível de conhecimentos exigidos, efectua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradoras auxiliares de vapor; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico dos geradoras de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; vigia os equipamentos dos geradores de vapor e grupos turbo-alternadores e seus auxiliares, efectuando leituras, registando e analisando valores; efectua a gasagem e desgasagem dos alternadores; colabora nas operações necessárias à conversão de grupos turbo-alternadores de geradores em compensadores síncronos e vice-versa; efectua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e eléctricos dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; efectua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; quando em horário normal de trabalho colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela acção; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; participa nas acções de formação de futuros operadores de produção térmica; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização, colaborando em acções de desempnanagem, sob coordenação superior; colabora em acções de desempnanagem e conservação de primeiro grau nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de quadro (nível 5). — É o profissional que conduz e vigia os equipamentos da instalação, efec-

tuando 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 de aparelhagem de medida e de protecção, registando os resultados; executa e verifica registos de manobras e incidentes; lê e interpreta esquemas, desenhos, mapas, gráficos e instruções técnicas de serviço; colabora na pesquisa e reparação de avarias e em trabalhos de conservação, reparação e ensaios do equipamento da instalação.

Operador de reprografia (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de reprodução documental utilizando qualquer tipo de máquinas que limpa e conserva, realizando todas as tarefas próprias da função, desde o abastecimento das máquinas com papel e produtos de fixação e impressos até à organização dos processos e encadernação de obras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Pedreiro/preparador de laboratório de engenharia civil (nível 6). — É o profissional que procede ao desmonte e desbaste de pedra; repara interiores e exteriores; executa paredes em pedra e tijolo; executa caboucos e paredes em alvenaria, doseia argamassas, repara paredes e tectos executando esboços, rebocos, guarnecimentos e estuques; assenta azulejos, ladrilhos, mosaicos, louças sanitárias; fixa acessórios, ferragens e outros equipamentos; mede, marca e corta ferro para armaduras; executa peças de betão armado, maciços, pavimentos e lajes; faz colocações de armaduras e aplica betonilhas; executa e monta andaimes; monta e repara condutas e acessórios de redes de esgotos; ou colabora na realização de ensaios de provetes, materiais de obra e modelos hidráulicos e executa tarefas do âmbito do laboratório relacionadas com as colheitas e preparação de materiais de construção e subsequentes moldagens; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Pintor (nível 6). — É o profissional que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

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

Preparador de materiais (nível 6). — É o profissional que realiza a identificação e catalogação de materiais de montagem e conservação de linhas e redes AT e BT, aéreas e subterrâneas; prepara lotes de materiais destinados a trabalhos de montagem e conservação de redes; elabora requisições para reabastecimento de armazéns; realiza o controlo periódico das existências de armazéns; elabora registos, informações, guias de

remessa e outra documentação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Preparador de normalização (nível 5). — É o profissional que prepara, expede, recepciona, identifica e classifica por lotes de artigos os documentos de caracterização dos materiais a normalizar; colabora em trabalhos auxiliares respeitantes ao estudo dos materiais e impressos a normalizar e na preparação de correspondentes documentos; colabora na colheita e na preparação de elementos de estudo para recuperação e reconversão dos materiais sem aplicação; recolhe e confere elementos de trabalho de inventários de materiais, de fichas de movimento de armazém e de outra documentação de aprovisionamento; efectua, segundo indicações, a prospecção dos mercados no respeitante à documentação técnica; colabora na organização e manutenção de arquivos, catálogos e documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Programador de trabalhos (nível 5). — É o profissional que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, utilização de mão-de-obra e equipamento e cumprimento dos prazos a partir dos elementos fornecidos; prepara e dá seguimento a todas as requisições de obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e actualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras, mantém actualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efectua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionados com a sua actividade; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Recepcionista (nível 5). — 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; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Registador (nível 6). — É o profissional que efectua medidas lineares e colabora nas medições para estabelecimento de comprimentos de grande precisão; dá testemunho com equipamento apropriado dos pontos significativos do terreno durante as operações de trabalhos de campo; recebe alinhamentos de intersecção, para materialização de pontos de implantação de elementos da obra; colabora no transporte de equipamento de topografia e no posicionamento de aparelhos topográficos, segundo indicação do topógrafo; colabora na desmatagem; anota os valores numéricos das observações realizadas no campo; calcula as cadernetas respeitantes aos levantamentos efectuados; elabora o esboço dos pormenores significativos do terreno; efectua transmissões directas de cotas de um ponto conhecido para outro desconhecido e calcula o resultado da observação; auxilia na construção ou montagem de estruturas e na montagem de equipamento de medida e em medições de grandezas diversas; efectua a leitura de escalas e gráficos de aparelhos registadores; efectua outras tarefas auxiliares; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de serralharia mecânica e civil simples, incluindo soldaduras, relacionados com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens, acessórios e outros; efectua traçagens com base em peças modelo, desenhos, instruções e cálculos, executando as marcações dos furos e cortes no material; corta, desempena, abre roscas; executa peças e ferramentas; repara e conserva equipamentos de metalomecânica simples; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno; procede a soldaduras de baixa temperatura de fusão; recupera peças através de enchimento por fusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; executa, rectifica ou repara peças em torno, em alguns casos sem grandes exigências de acabamento e tolerâncias; utiliza máquinas-ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico (nível 6). — É o profissional que executa montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos; executa, rectifica e repara peças em torno mecânico ou outros, em alguns casos sem grandes exigências de acabamentos e de tolerâncias; faz trabalhos diversos à bancada ou utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatos dos trabalhos efectuados e executa *croquis*; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; efectua traçagens; lubrifica máquinas ou equipamentos das instalações, veículos e ferramentas, de acordo com um plano ou esquema de lubrificação; refaz níveis e muda óleos e massas lubrificantes nos períodos recomendados; vigia temperaturas de chumaceiras, rolamentos e outras máquinas e equipamentos lubrificados e comunica anomalias verificadas; executa trabalhos de conservação dos pontos de lubrificação e do equipamento de lubrificação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de motores e equipamentos mecânicos ou de viaturas; executa alinhamentos e outros trabalhos de precisão com tolerâncias; realiza a detecção e pesquisa de avarias; executa traçagens e planificação; executa peças, utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados e do comportamento de funcionamento dos equipamentos e máquinas; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos, eventualmente com grandes exigências de acabamento, 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; executa traçagens e opera com máquinas-ferramentas; prepara e conduz todas as operações ligadas à fusão de metais, afina as ligas, executa moldações complexas, funde e vaza metais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Soldador (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, utilizando técnicas adequadas à posição e aos materiais a soldar, com eventual controlo de temperatura, em atmosfera de gases inertes e exames radiográficos ou outros, obedecendo a normas internacionais de qualidade; recupera peças através de enchimento por fusão e microfusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico de centro de manobras (nível 4). — É o profissional que coordena e orienta as actividades do centro de manobras durante o turno; programa, coordena e controla as operações de exploração da rede de uma determinada área; pesquisa e analisa as avarias ocorridas na AT/MT/BT e estabelece a ordem de reparação controlando e coordenando a sua resolução; define, orienta e coordena as manobras necessárias à localização de incidentes nas instalações AT/MT; coordena a operação e opera o sistema de telecommando; verifica a situação na rede e mantém permanentemente actualizado, *on-line*, o seu esquema operacional; estuda e propõe medidas de optimização de rede; executa e garante a execução de todos os registos de incidentes de exploração e de avarias e elabora informações, relatórios e documentos inerentes ao funcionamento do centro de manobras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico comercial (nível 4). — É o profissional que efectua o controlo e manutenção dos roteiros de leitura, controla as actividades de leitura e cobranças; controla a facturação, analisa e soluciona anomalias; executa facturações; controla a execução dos cortes por falta de pagamento; desenvolve acções conducentes à liquidação das dívidas dos clientes especiais; controla a contratação, realizando eventuais correcções, e efectua a contratação de clientes especiais; analisa as alterações a contratos existentes; controla a liquidação; prepara acordos prévios para liquidação de facturas; apresenta propostas de cobrança duvidosa; analisa e soluciona reclamações ou informa para posterior resolução; presta e suscita esclarecimentos; executa actividades próprias do atendimento: orçamento, contratação, leitura, facturação e cobrança; quando necessário, procede ao controlo das receitas, balanço e fecho diário de caixa; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de contabilidade, finanças e estatística (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa actividades contabilístico-financeiras, de títulos e de seguros, e procede à implementação dos respectivos métodos e processos de trabalho; zela pela manutenção

e aperfeiçoamento de sistemas de classificação, codificação e normalização; organiza processos de carácter contabilístico-financeiro, fiscal ou administrativo; controla contas e valores, elabora mapas contabilístico-financeiros; participa no controlo de gestão orçamental; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; coordena e executa trabalhos de regularização de contas, apuramento de resultados, balanços e contas anuais; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico de contagem (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, coordena, controla e orienta trabalhos nos domínios da instalação, conservação, reparação, ligação, verificação e aferição de aparelhagem e equipamentos de sistemas de medida e controlo; coordena e controla a execução de ordens de trabalho e efectua os respectivos registos; presta assistência técnica e esclarecimentos sobre o tarifário a clientes AT/MT/BT; verifica, efectua e orienta mudanças nas contagens por alteração do tarifário vigente, limites horários e outros; coordena a resolução de reclamações de clientes AT/MT/BT em questões de medidas e propõe soluções das anomalias; actualiza ficheiros, esquemas e documentação técnica; divulga instruções e normas sobre a instalação de aparelhos, sistemas e equipamentos de medida e controlo; elabora e extrai relatórios e elementos estatísticos; efectua cálculos e traça gráficos e curvas de erro; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; no âmbito de qualquer especialidade do desenho, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações gerais ou desenhos de definição ou de concepção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas estabelecendo a arquitectura da obra a imprimir; elabora e executa modelos de impressos e desenhos de representações gráficas, esquemáticas e outras, efectuando a composição e montagem; efectua e interpreta cálculos e medições; efectua levantamentos, esboços e recolhe a descrição de elementos; participa no estudo de soluções técnicas para execução ou alteração de desenhos de concepção, de planos gerais e de detalhe, no âmbito de uma ou mais especialidades; estuda e elabora desenhos de definição de conjunto ou de pormenor, a partir da análise de elementos recebidos ou recolhidos, considerando elementos a empregar, implantação ou outros pormenores, normas, regulamentos e técnicas das especialidades; colabora em estudos de projecto, pormenorizando ou desenvolvendo desenhos ou esquemas a partir de elementos sumários ou de desenhos de concepção; detecta dificuldades de execução nos elementos recebidos ou recolhidos, estudando as soluções a adoptar e introduzindo as modificações adequadas; estuda, ensaia e pro-

põe a implementação de novos métodos de representação de trabalhos na sua forma técnica, estética e gráfica, tendo em vista os meios de comunicação e informação a produzir; efectua ou participa na realização de trabalhos nas actividades de comunicação e informação; coordena e controla trabalhos no âmbito da sua actividade, prestando apoio técnico nas fases de execução ou estudo; procede ao levantamento de elementos para o estudo, elaboração ou alteração de planos ou correcção de desenhos de projecto; interpreta desenhos e esquemas de fornecedores; colabora na implementação em obra de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos; no desempenho da função utiliza sistemas computadorizados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de despacho (nível 4). — É o profissional que estuda, programa, coordena e controla as operações de exploração das redes adstritas ao despacho, com recursos a meios informáticos; pesquisa e analisa as avarias, estabelece prioridades de intervenção que coordena e comanda, garantindo a resolução das mesmas; define, orienta e coordena manobras necessárias à localização de incidentes nas redes; garante a actualização dos esquemas operacionais das redes e das bases de dados dos sistemas informáticos integrados; colabora no estudo das redes; regista e transmite aos serviços convenientes todas as ocorrências verificadas nas redes; elabora relatórios, informações e documentos inerentes ao funcionamento do despacho; coordena as actividades de outros técnicos de despacho quando disso for expressamente encarregado; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico electromecânico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede à inventariação e actualização de operações de conservação e sua periodicidade e presta apoio no controlo da sua execução; elabora preparações de trabalho para conservação emitindo a respectiva documentação e elaborando as estimativas de custo; elabora ou participa na preparação e programação dos trabalhos de conservação a incluir periodicamente nos planos de indisponibilidade; orienta e apoia a condução dos grupos e seus auxiliares e das instalações de combustível e contra incêndios; coordena com a subestação local as manobras necessárias ao funcionamento e isolamento dos grupos; orienta e ou coordena e executa acções de desempanagem e ensaios de equipamentos; orienta e ou efectua operações de consignaço e desconsignaço; efectua estudos e análises dos desvios entre a programação e a execução e no estabelecimento de normas de condução; prepara elementos das instruções técnicas dos equipamentos para elaboração de normas de funcionamento e de conservação; elabora a preparação e pedidos de consignaço para conservação; colabora nos estudos e análise de desvios entre a programação e os resultados; colabora na inventariação e actualização de programas de operações de conservação e presta apoio no controlo da sua execução; orienta e executa trabalhos de conservação nas oficinas de apoio; colabora na elaboração de especificações técnicas para aquisição de equipamentos, acessórios e sobressalentes na sua recepção e controlo qualitativo; elabora relatórios descritivos de apreciação técnica referentes a acções de conservação e exploração; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de enfermagem (nível 4). — É o profissional que faz o atendimento personalizado do utente na área dos cuidados de enfermagem, visando um sistema educativo que promova o autocuidado; aplica técnicas e processos em cuidados e actos de enfermagem ao nível da saúde e da prevenção, primária, secundária e terciária; apoia o médico em todas as tarefas da sua profissão, nomeadamente nas consultas e nas pequenas intervenções cirúrgicas; encaminha os pedidos de consulta médica domiciliária e faz assistência no domicílio em situações de emergência; responsabiliza-se pela esterilização e manutenção do material médico-cirúrgico; assegura stocks mínimos de material de enfermagem de consumo corrente; desempenha tarefas técnico-administrativas e de atendimento dos postos médicos; colabora na formação da área da sua especialidade; colabora na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua, coordena e orienta trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos e circuitos eléctricos de centrais e subestações da RP e RTI; pesquisa, coordena, orienta e efectua a reparação de avarias em circuitos eléctricos, aparelhagem de comando, de medida e de registo, sistemas de telecomunicações e protecções de controlo local e remoto; estuda e propõe medidas a tomar em relação às mesmas; utiliza aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e actualiza esquemas; procede ao estudo da instalação de equipamentos e de circuitos eléctricos; estuda e propõe modificações nos circuitos e equipamentos, e colabora no planeamento das actividades das instalações; colabora, acompanha e fiscaliza trabalhos de montagem ou conservação efectuados por empreiteiros; coordena, orienta e realiza ensaios e afinações em equipamentos e circuitos eléctricos; efectua a condução da RP e RTI, analisando esquemas da rede e interpretando dados de aparelhagem de medida e registo; verifica a existência de condições para a realização de manobras procedendo às mesmas, e assegura consignações; elabora relatórios dos trabalhos realizados e ocorrências verificadas; orienta profissionais de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração de redes (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; em colaboração com o despacho ou centro de manobras, orienta manobras de rotina ou de emergência em subestações, postos de transformação ou seccionamento; conduz, vigia os equipamentos de regulação, corte e manobra em situação normal ou de emergência directamente ou por teleacção; orienta manobras de consignação ou desconsignação preparando painéis para trabalhos prestando assistência técnica na localização de avarias; orienta e efectua trabalhos de montagem, conservação, reparação e localização de avarias dos equipamentos de subestações, postos de transformação e de seccionamento de redes; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efectuados por empreiteiros; prepara, coordena, pro-

grama e orienta trabalhos de alteração das condições de exploração das redes; efectua leituras de aparelhagem de medida, protecção e contagem, regista e calcula resultados; colabora na programação e efectua vistorias periódicas em instalações; executa *croquis*, fornece elementos para actualização de plantas e esquemas da rede; lê e interpreta plantas, esquemas, mapas e instruções técnicas e de serviço; elabora relatórios dos trabalhos realizados; verifica a existência de condições para realização de manobras; utiliza aparelhagem de medida e ensaio; colabora com o despacho e efectua a actualização dos esquemas operacionais das redes e das bases de dados dos sistemas informáticos.

Técnico de expropriações (nível 4). — É o profissional que negocia com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colabora em avaliações de prédios rústicos; prepara processos de expropriações judiciais e elabora contratos-promessa de compra e venda; realiza e actualiza ficheiros individuais e cadastrais; redige relatórios, comunicações e informações; procede ao pagamento de bens adquiridos e de indemnizações por prejuízos; colabora em actividades de topografia na elaboração de cadastros prediais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de construção civil (nível 4). — É o profissional que orienta e fiscaliza trabalhos de construção civil por administração directa ou por empreitadas; orienta os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação em obra de máquinas, viaturas, materiais e mão-de-obra, recolhe, mede, analisa, elabora e envia ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra, para medições e pagamentos; redige relatórios, partes diárias e participa ocorrências; efectua ensaios; lê e interpreta esquemas, normas técnicas, regulamentos e desenhos da execução de obras, coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; elabora relatórios de trabalho sobre ocorrências nas obras e elementos estatísticos; interpreta e distribui desenhos e documentos relativos às obras; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; colabora na definição das directivas gerais de fiscalização das obras do aproveitamento; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento eléctrico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla o fornecimento, entrega e recepção de equipamento dos empreiteiros, de acordo com o caderno de encargos, especificações técnicas e normas em vigor; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento e instalações eléctricas e telefónicas; coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; orienta e fiscaliza os trabalhos de montagem do equipamento eléctrico; propõe alterações de projectos; executa medições necessárias ao pagamento de obras; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; orienta as cargas e descargas do equipamento; elabora relatórios sobre os trabalhos efectuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos, andamento dos trabalhos de montagem do equipamento ou

sobre a sua utilização; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá colaboração na definição das directivas gerais de fiscalização do equipamento eléctrico; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla o fornecimento, entrega e recepção de equipamento dos empreiteiros, de acordo com o caderno de encargos, especificações técnicas e normas em vigor; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento e instalações mecânicas; coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; orienta e fiscaliza os trabalhos de montagem do equipamento mecânico; propõe alterações de projectos; executa medições necessárias ao pagamento de obras; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; orienta as cargas e descargas do equipamento; elabora relatórios sobre os trabalhos efectuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos, andamento dos trabalhos de montagem do equipamento ou sobre a sua utilização; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá colaboração na definição das directivas gerais de fiscalização do equipamento mecânico; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de formação (nível 4). — É o profissional que efectua a pesquisa e recolha dos elementos necessários ao ensino; concebe, prepara e propõe para execução, os meios didácticos necessários à apresentação das sessões de ensino; redige e testa documentação didáctica; propõe e participa na adaptação dos programas de cada de uma ou de todas as especialidades aos diferentes tipos e graus de cursos e na concepção de novos programas; prepara os planos das sessões de ensino; estuda critérios de selecção com vista a constituir grupos homogéneos; conduz as sessões de formação, aplicando técnicas e métodos pedagógicos adequados; procede à avaliação contínua dos conhecimentos e participa na avaliação dos resultados finais; colabora na análise crítica geral à acção didáctica desenvolvida e aos resultados obtidos, no âmbito da sua competência; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão administrativa (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade administrativa e no âmbito da gestão de pessoal, realizada em diversos departamentos; implementa novos métodos ou processos introduzidos na actividade administrativa; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; assessoria a hierarquia em matéria da sua competência; organiza processos de índole administrativa fazendo as respectivas diligências junto dos organismos competentes; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; participa no controlo de gestão; opera com minicomputadores e terminais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão de materiais (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade do âmbito dos processos de aquisição de

materiais e mercadorias, respectivos contratos e da gestão de *stocks*; analisa e interpreta desenhos de aparelhagem, equipamentos, catálogos, normas, especificações e instruções técnicas de funcionamento com vista à aquisição de materiais e peças de reserva; aprecia propostas, participa com técnicos mais qualificados no estudo da aquisição de sobressalentes; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizada; estuda, aplica e faz aplicar normas e regulamentos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico hidrometrista (nível 4). — É o profissional que reconhece e selecciona locais para montagem de estações hidrométricas e pluviométricas; executa a construção de estações para medição de caudais, de açudes descarregadores de medida e de estruturas para montagem de equipamento de hidrometria; orienta e participa na montagem, afinação e controlo de limnigrafos, udógrafos, tinhas evaporimétricas e escalas; efectua medições de caudais; interpreta cartas topográficas e outros desenhos e elabora esquemas cotados e de montagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico de instalações eléctricas (nível 4). — É o profissional que eventualmente executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; analisa e efectua o estudo técnico e o orçamento de projectos de instalações eléctricas, de redes aéreas e subterrâneas e iluminação pública, novas ou a alterar, bem como de baixadas e ramais; coordena e controla a colocação de equipamentos e aparelhagem de medida e controlo; inspeciona e efectua verificações, revisões e aferições de equipamento e aparelhagem; desencadeia, coordena e controla a execução de ordens de trabalho; coordena e controla a execução da conservação e reparação de avarias; introduz no sistema a informação relativa a execução dos trabalhos realizados e extrai relatórios e estatísticas; controla e efectua vistorias a instalações e obras e certifica-se se estão de acordo com os regulamentos, normas e projectos; detecta transgressões e fraudes; controla fornecimentos provisórios e de iluminação pública; faz

a marcação de redes no terreno; realiza acordos com proprietários de terrenos afectados pelas instalações; fiscaliza e controla os trabalhos realizados por administração directa ou empreitada; requisita e controla a aplicação de materiais; faz medições, confere e verifica facturas de obras; faz a recepção das obras e introduz no sistema a informação relativa às entradas em serviço; propõe a resolução e resolve problemas técnicos; estuda e propõe cortes a programar; no âmbito das suas competências presta assistência técnica a clientes, instaladores e construtores; faz a verificação de potências instaladas; analisa e estima danos causados a terceiros ou por terceiros; propõe soluções e coordena a resolução de reclamações e de anomalias de fornecimentos; controla a actualização e manutenção de ficheiros; actualiza bases de dados, esquemas e documentação técnica; faz informações, mapas, relatórios e outra documentação exigidos no cumprimento das suas tarefas; controla e coordena o trabalho de outros profissionais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da manutenção e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) e de alimentação e instrumentação, nomeadamente; procede ao estudo teórico e prático do funcionamento de aparelhagem e equipamentos de elevado grau de complexidade e precisão nos vários domínios tecnológicos; propõe, executa ou participa na alteração de esquemas, aparelhagem e equipamentos e procede à definição das técnicas mais adequadas aos ensaios e detecção de avarias; procede à inventariação e actualização de operações de conservação o controlo de execução; colabora na elaboração e elabora a preparação de trabalhos de conservação; estuda e interpreta normas e instruções técnicas e procede à sua aplicação em medições e ensaios; procede ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço e fora de serviço; procede ao estudo e manutenção de sistemas nos vários domínios; estuda, executa e orienta ou participa nas modificações de circuitos nos vários domínios e em ensaios de rendimento ou de AT; orienta e eventualmente executa mecânica de precisão; calcula e traça gráficos e curvas de erro; colabora na organização de documentação técnica, controla e participa na elaboração de processos técnicos de equipamentos, na actualização do cadastro de equipamentos e na definição de reservas de componentes e acessórios; propõe alterações em desenhos e esquemas de aparelhagem e circuitos e elabora e modifica esquemas, gráficos e fichas; define os aparelhos e as técnicas de medida mais adequados aos ensaios e detecção de avarias; fornece elementos para diversas fases de projectos; elabora relatórios de ensaios e de diagnóstico de equipamentos e outros; procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório de engenharia civil (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; concebe, orienta e realiza diversos trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráulicas, utilizando técnicas de desenho, mecânica

e topografia; realiza e prepara os materiais e soluções químicas necessários para a normalização dos ensaios; orienta e executa desenho técnico inerente à actividade laboratorial; lê e interpreta instruções, resultados e documentação técnica; elabora relatórios; participa na orientação e execução de ensaios de selecção de materiais; elabora orçamentos e controla custos de mão-de-obra de materiais; efectua consulta para fornecimento de materiais e equipamento; promove e colabora na formação de profissionais de laboratório de engenharia civil; executa outras tarefas do nível de exigência e responsabilidade inerentes e complementares da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório químico (nível 4). — É o profissional que eventualmente executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e efectua ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; implementa novos métodos e técnicas de análise; colabora em ensaios e na exploração de equipamentos, no estudo e interpretação de documentação técnica; acompanha e orienta o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações efectuando as intervenções necessárias; vigia e efectua a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, promove amostragens e executa as acções necessárias à sua concretização, utilizando equipamento automático e ou manual; colabora em trabalhos de organização e em acções de formação; promove a actualização dos *stocks* de materiais e reagentes; actualiza arquivos técnicos, elabora boletins de análise, relatórios de apreciação técnica e outras informações.

Técnico de máquinas especiais (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa, rectifica, repara e recupera peças mecânicas de precisão, com exigências rigorosas de acabamento e tolerâncias, utilizando torno mecânico, fresadora, engenho radial, máquinas de rectificar e instrumentos e ferramentas de mecânica de precisão; controla as medidas e graus de acabamentos de peças, calcula engrenagens, ângulos cónicos e planos; interpreta desenhos e *croquis* cotados; efectua as respectivas traçagens; elabora relatórios e *croquis* cotados dos trabalhos efectuados; executa e afia ferramentas de corte e rectificação das mós das máquinas de rectificar; verifica periodicamente o alinhamento das máquinas-ferramentas e efectua a sua correcção; executa outros trabalhos de mecânica geral; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mecânica (nível 4). — É o 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; colabora com técnicos dos construtores em trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos; efectua a detecção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; elabora relatórios de trabalhos e ensaios efectuados e com-

portamento dos equipamentos em serviço; executa traçagens no espaço e planificação; executa *croquis* cotados de órgãos de máquinas reflectindo deficiências, desgastes, deformações ou fracturas para o registo histórico dos equipamentos, para execução ou recuperação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico medidor orçamentista (nível 4). — É o profissional que efectua eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda projectos, memórias descritivas e cadernos de encargos com vista a determinar quantidades e custos dos materiais e mão-de-obra necessários à execução de uma obra ou partes de obra; calcula valores, organiza e elabora orçamentos ou autos de medição; procede, em conjunto com representantes dos empreiteiros, à verificação e discussão dos critérios de medição e dos resultados obtidos; colabora na verificação das condições contratuais e de facturação no âmbito de custos e programas; informa sobre períodos de aplicação dos índices de revisão de preços, consultando publicações oficiais e outras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de métodos e processos (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coopera em acções de organização conducentes à uniformização de métodos e processos de trabalho ou de meios administrativos, sistematização de impressos e documentos, levantando, analisando e definindo os respectivos circuitos, estudando a organização de sequência de trabalho ou procedendo ao estudo e concepção estrutural e gráfica; coopera em operações de análise/diagnóstico, na implementação de métodos e processos de trabalho, na verificação de desvios e determinação das suas causas em acções de organização implementadas; coopera na elaboração do manual de métodos, processos e sistemas e na manutenção dos sistemas de codificação da empresa; participa no estudo e escolha de equipamentos e materiais de escritório, na ocupação de espaço de trabalho e na definição de postos de trabalho; recolhe e prepara elementos necessários para a elaboração de manuais; desenha modelos de impressos, mapas, gráficos de organização e sequências de operações e especificações de trabalhos; mede e determina tempos de trabalhos nas diversas fases do processo de fabrico; colabora em trabalhos de implementação de métodos e processos de trabalho; organiza o mantém actualizados ficheiros; classifica, regista e actualiza impressos e documentação respeitantes à organização; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados; utiliza equipamentos e meios informáticos.

Técnico montador de AT (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e executa trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos de AT e BT; orienta e efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção; utiliza a aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de normalização (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior

e da mesma linha de carreira; procede à colheita de elementos e presta colaboração no estudo dos materiais e impressos e na preparação da correspondente documentação de normalização; colabora com os técnicos envolvidos em acções de implementação e funcionamento de um sistema de nomenclatura e codificação de materiais, de acordo com as normas aprovadas; efectua ou colabora na análise da evolução de consumos para detecção da existência de materiais excedentes e não utilizáveis; colabora na racionalização e actualização de preços de empreitadas e efectua cálculos; colabora no estudo e elaboração de pareceres sobre fórmulas de revisão de preços; executa trabalhos de desenho e reprodução de elementos necessários à representação na documentação e catálogos de materiais; analisa, identifica e elabora *croquis* de peças e materiais em ligação com os trabalhos de normalização, a partir dos elementos e dados fornecidos; efectua ou colabora na organização a manutenção de arquivos de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planeamento (nível 4). — É o profissional que, participando na elaboração dos projectos de programas de realizações anuais e plurianuais, prepara e compila elementos para a constituição de um cadastro de rede eléctrica; recolhe e prepara elementos estatísticos relativos a consumos globais ou classificados, por tipo ou localização, e calcula a sua evolução temporal; efectua trabalhos sistemáticos sobre análise de cargas, tratamento de diagramas de carga e de balanços de energia; participa em trabalhos com vista ao estudo e estabelecimento de fórmulas e índices para determinação de custos prováveis das realizações; prepara elementos para o tratamento computacional de estudos de redes e executa trabalhos em terminal; analisa e corrige dados dinâmicos resultantes da exploração da rede e, após pré-tratamento, adapta-os para introdução no ficheiro e para cálculo automático; colabora na elaboração de relatórios de âmbitos diversificados; redige notas e informações, coopera no estudo dos parâmetros técnico-económicos para planeamento e na elaboração das regras da sua utilização; coopera na elaboração dos projectos de planos e orçamentos anual e plurianual; coopera nos estudos de desenvolvimento da rede eléctrica de distribuição, de acordo com condições técnico-económicas definidas; coopera em trabalhos de análise de cargas e consumos e na implementação de processos automáticos de tratamento de dados; prepara o trabalho de acumulação em ficheiro informático de um cadastro da rede eléctrica, velando pela manutenção e aperfeiçoamento do sistema de codificação; elabora programas destinados ao tratamento em microcomputador respeitantes à rede eléctrica, nomeadamente ao seu cadastro; actualiza programas de aplicação periódica; efectua cálculos, medições e estimativas de custo; analisa os resultados obtidos por cálculo automático, elaborando gráficos, tabelas com correlações, evolução temporal e distribuição espacial; coopera na elaboração de simulações de rede eléctrica; recolhe, trata e procede ao estudo e sistematização de dados para apoio a propostas de planeamento; coopera nos estudos de previsão de consumos e pontes a curto, médio e longo prazos; utiliza e interpreta esquemas diagramáticos, elementos topográficos e de desenho de redes e seu equipamento; procede à análise dos desvios em acções de planeamento implementadas; trata elementos para simulação de

exploração dos sistemas de produção e transporte; efectua estudos e cálculos de afluências, energia armazenada, produção, consumos, caudais, alturas hidrométricas e de precipitação, taxas e tendências de evolução de consumos e produção; elabora relatórios ou colabora na sua realização; organiza processos com estudos de planeamento e de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planificação e preparação (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira e que tendo por fim melhorar os resultados, a partir de instruções técnicas e outros dados, procede ao estudo da distribuição de trabalhos, respectivos tempos e prazos de execução e meios utilizados ou a utilizar; estuda e estabelece a sequência e os processos de execução a empregar na conservação e reparação de máquinas, equipamentos e trabalhos e na fabricação de estruturas e peças; estuda o melhor aproveitamento dos recursos disponíveis; inventaria, actualiza, prepara e programa acções de conservação e sua periodicidade, dá apoio no controlo da sua execução e estima os respectivos custos; prepara e actualiza quadros de carga, períodos e programas de trabalho; orienta a distribuição de trabalhos; executa programas de obras a partir de estudos efectuados; apura desvios; presta apoio técnico à execução dos trabalhos; prepara elementos para elaboração de normas de funcionamento dos equipamentos e de acções de conservação; efectua o controlo de materiais e acessórios; participa no estabelecimento de níveis de stocks de sobressalentes e no controlo da sua existência; elabora relatórios, informações e toda a documentação inerente ao trabalho desenvolvido; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico principal de exploração (nível 3). — É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior na área da exploração coordena, orienta e controla a actividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, actuam em instalações dos centros de produção, das redes de transporte e de

distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico principal de manutenção (nível 3). — É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior na área da manutenção coordena, orienta e controla a actividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, actuam em instalações dos centros de produção, das redes de transporte e de distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de produção térmica (nível 4). — É o profissional que ao nível de conhecimentos exigidos efectua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; vigia os equipamentos dos geradores de vapor e grupos turbo-alternadores e seus auxiliares, efectuando leituras, registando e analisando valores; efectua a gasagem e desgagem dos alternadores; colabora nas operações necessárias à conversão de grupos turbo-alternadores de geradores em compensadores síncronos e vice-versa; efectua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e eléctricos dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; efectua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; quando em horário normal de trabalho colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela acção; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; participa nas acções de formação de futuros operadores de produção térmica; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização, colaborando em acções de desempanagem, sob coordenação superior; colabora em acções de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; sob orientação superior, pro-

cede à emissão de requisições de obra; elabora, quando solicitado, documento com as medidas de consignação adequadas à execução de pequenos trabalhos pelas equipas de intervenção rápida; colabora, quando solicitado, com a área de formação e de segurança e higiene do trabalho, quer participando em acções de formação onde os seus conhecimentos sejam necessários, quer participando na identificação e correcção de situações anómalas no âmbito da segurança e higiene no trabalho; colabora em trabalhos de organização do departamento de condução e ensaios, bem como na detecção e caracterização de anomalias em ligação com as áreas de ensaios e análise e programação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de protecções (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da conservação e reparação e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de protecção e automatismos, medida, regulação, controlo, sinalização e registo, nomeadamente realiza e orienta ensaios e ajustes dos equipamentos de protecção e automatismos de cabos, linhas, transformadores e condensadores; efectua e orienta a pesquisa de avarias; fornece elementos para as diversas fases de projectos; procede a fiscalizações no âmbito da sua função; procede a vistorias dos sistemas de protecção de clientes; colabora em trabalhos de organização do departamento na actualização de arquivos técnicos e normalização dos sistemas de protecção; elabora e modifica esquemas, gráficos, fichas e relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de relações públicas (nível 4). — É o profissional que efectua as tarefas necessárias e estabelece contactos com entidades ou pessoas da empresa ou externas a ela, para definição e fixação de acções de acolhimento; realiza, controla e colabora nas acções de divulgação e informação entre a empresa e o público; colabora na análise da opinião pública sobre a imagem da empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboração de medidas tendentes à manutenção ou modificação dessa imagem; procede à recolha, ordenação, apresentação, preparação e distribuição de documentação a entidades ou pessoas determinadas; acompanha, trata e apoia as visitas ou convidados da empresa; elabora quadros estatísticos sobre resultados de acções de sensibilização junto do público; colabora na reserva de tempo e espaços nos órgãos de comunicação social; colabora e executa meios gráficos ou áudio-visuais representativos da imagem e actividades da empresa; colabora no fornecimento de material publicitário e efectua a sua recolha depois de utilizado; colabora na apreciação dos resultados de campanhas publicitárias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de segurança de estruturas (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena a instalação e a manutenção de sistemas de observação; comparando com resultados conhecidos, analisa e interpreta diagramas de evolução de grandezas ou sequências de valores; efectua cálculos e faz a sua tradução gráfica com recurso a meios informáticos; dentro de condições

definidas, promove e realiza campanhas de observação com a intensidade que as situações exijam; efectua inspecções visuais de rotina e de frequência periódicas; prepara as visitas programadas às instalações; elabora relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de soldadura (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de soldadura, incluindo tubagens de circuito de alta pressão de água e vapor, em todas as posições e nas mais variadas situações de espaço, em atmosfera de gases inertes ou por electroarco, utilizando técnicas adequadas aos materiais e equipamentos a soldar e sua posição, efectuando controlo de temperatura; efectua trabalhos sujeitos às normas internacionais de qualidade comportando eventual exame radiográfico; efectua enchimentos para recuperação de peças nos mais diversos metais e ligas utilizando técnicas de aparelhagens de fusão e microfusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem de tubagens, estruturas e equipamentos; lê e interpreta instruções de soldadura; efectua relatórios de trabalhos efectuados ou a efectuar; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de tesouraria (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e controla actividades de tesouraria; recebe e analisa documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos, selagem e vistos; efectua recebimentos e pagamentos em dinheiro, em cheque, por vale de correio e por transferências bancárias; confere, regista e prepara letras para desconto e emite avisos de pagamento, cheques e outras ordens de pagamento; analisa e prepara o expediente e os elementos necessários aos pagamentos; garante a provisão de numerário e assegura o cumprimento de prazos de pagamento; prepara documentação de caixa e participa no fecho de contas; efectua o seguro de movimento de dinheiro e adquire moeda estrangeira; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico topógrafo (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa levantamentos clássicos, com apoio em rede topográfica estabelecida, para definição de terrenos; efectua o reconhecimento, levantamento e desenho de perfis para implantação de linhas de alta tensão e de postos e estruturas nas subestações; efectua a observação de redes de triangulação; verifica ou implanta elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definidos; executa medições de obra e efectua os respectivos cálculos; calcula cadernetas e outros elementos topográficos, referentes aos levantamentos efectuados; efectua a escolha e materialização de pontos vértices de poligonais, determinando as respectivas cotas e calculando as suas coordenadas; verifica ou implanta elementos de obra; efectua nivelamentos de precisão; executa ou orienta a execução de plantas cadastrais e mapas auxiliares, recolhendo elementos de confrontações de propriedades, tipos de cultura e outros; implanta no terreno linhas básicas de apoio a projectos de engenharia e arquitectura; efectua observações de comportamento ou evolução de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de telecomunicações (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da manutenção e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de telecomunicações, nomeadamente procede ao estudo teórico e prático da instalação dos equipamentos; orienta ou efectua a montagem, conservação, reparação, afinação e ajustamentos de componentes e equipamentos eléctricos e electrónicos ou sistemas de alimentação; estuda e propõe modificações nos equipamentos; orienta ou efectua pesquisas e reparações de avarias; procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função; elabora e modifica esquemas, gráficos, fichas e relatórios; fornece elementos para diversas fases de projectos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de TET/MT (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena, com orientações superiores, acções de programação TET, preparando e actualizando quadros de programação; recolhe elementos para a preparação dos TET; prepara e planifica a execução do trabalho, mediante cálculos através dos elementos recolhidos, com observância das fichas técnicas e modos operatórios; orienta e coordena a equipa durante a execução do trabalho, zelando pelo cumprimento das normas e regras estabelecidas; elabora relatórios e mapas dos trabalhos efectuados com apreciações técnicas; lê e interpreta desenhos e esquemas e executa *croquis*; efectua contactos com os centros de distribuição para a execução dos trabalhos e obtenção e concretização de AIT e REE; efectua contactos com proprietários de terrenos para a realização dos trabalhos; procede ao controlo da utilização e conservação dos materiais e ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas em tensão; colabora em acções de formação de electricistas nas técnicas de TET; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Topógrafo (nível 5). — É o profissional que executa levantamentos clássicos para definição do terreno, com vista à medição de obra; executa plantas e perfis simples de linhas e redes eléctricas; verifica ou implanta elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executa medições de obras, efectuando os respectivos cálculos; efectua os cálculos das cadernetas taquiométricas e de nivelamento; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico (nível 5). — É o profissional que, para além de exercer funções de serralheiro mecânico, executa, repara, recupera e rectifica peças, com exigência de acabamento e tolerância apertadas, em torno mecânico e outras máquinas-ferramentas; utiliza ferramentas de medida de grande precisão; verifica o alinhamento e faz correcção do torno; lê e interpreta dese-

nhos e *croquis* e efectua traçagens; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; prepara as ferramentas de corte, consoante os materiais e peças a trabalhar, dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Bacharel I (nível 1). — É o 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 prazos, se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnico ou administrativo; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Bacharel II (nível 1). — É o profissional que ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e longo prazos, ocupando-se, com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnico ou administrativo; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Especialista/generalista (nível 1). — É o profissional que, ao nível da formação escolar exigida, isoladamente ou em grupo, com adequada autonomia e na base de indicações de objectivos finais, se ocupa fundamentalmente de coordenação ou execução de trabalhos com elaboração de pareceres requerendo elevado grau de qualificação técnica em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos directos na definição da política da empresa ou no desenvolvimento de ciência ou tecnologia; execução de trabalhos de pesquisa ou de investigação aplicada de acordo com projectos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa; execução de missões de carácter especial reportando directamente ao conselho de administração.

Licenciado I (nível 1). — É o 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 prazos, se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta ou definição da terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Licenciado II (nível 1). — É o profissional que ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e a longo prazos, ocupando-se com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração de plano de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta ou definição da terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

APENSO B

(artigo 7.º do anexo I)

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

- 1) Caixeiro de armazém;
- 2) Canalizador/picheleiro;
- 3) Carpinteiro;
- 4) Conductor-manobrador equip. elevação transp. escavação;
- 5) Cozinheiro;
- 6) Demarcador de faixas;
- 7) Electricista;
- 8) Electromecânico;
- 9) Escriturário;
- 10) Fiscal de instalações de linhas/cabos;
- 11) Leitor;
- 12) Metalizador;
- 13) Metalúrgico;
- 14) Montador de isolamentos térmicos;
- 15) Montador de linhas;
- 16) Motorista;
- 17) Observador de estruturas;

- 18) Operador de combustível;
- 19) Operador de laboratório de betões;
- 20) Operador de máquinas-ferramentas;
- 21) Operador de reprografia;
- 22) Pedreiro;
- 23) Pintor;
- 24) Preparador de materiais;
- 25) Registador;
- 26) Serralheiro;
- 27) Serralheiro mecânico;
- 28) Telefonista.

6.2 — Produção:

- 29) Ajudante de operador de produção térmica;
- 30) Operador de análise e tratamento de águas;
- 31) Operador de máquinas de central.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

- 1) Caixa;
- 2) Escriturário comercial;
- 3) Escriturário de contabilidade, finanças e estatística;
- 4) Escriturário de gestão de materiais;
- 5) Escriturário de pessoal e expediente geral;
- 6) Recepcionista.

5.2 — Outros:

- 7) Analista químico;
- 8) Arquivista técnico;
- 9) Desenhador;
- 10) Electricista de contagem;
- 11) Electricista de exploração;
- 12) Electricista de laboratório;
- 13) Electricista montador/reparador de AT;
- 14) Electricista principal;
- 15) Electricista de protecções;
- 16) Electricista de telecomunicações;
- 17) Electricista de TET/MT;
- 18) Electromecânico principal;
- 19) Fiel de armazém;
- 20) Fiscal de construção civil;
- 21) Fiscal de montagem de equipamento;
- 22) Fiscal principal de instalações de linhas/cabos;
- 23) Montador principal de isolamentos térmicos;
- 24) Observador principal de estruturas;
- 25) Operador principal de laboratório de betões;
- 26) Preparador informático;
- 27) Preparador de normalização;
- 28) Programador de trabalhos;
- 29) Serralheiro mecânico principal;
- 30) Serralheiro principal;
- 31) Soldador;
- 32) Técnico auxiliar de prevenção e segurança;
- 33) Topógrafo;
- 34) Torneiro mecânico.

5.3 — Produção:

- 35) Conductor de instalações de extracção de cinzas;
- 36) Operador de despacho de consumidores;
- 37) Operador de produção térmica;
- 38) Operador de quadro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

- 1) Técnico comercial;
- 2) Técnico de contabilidade, finanças e estatística;

- 3) Técnico de contagem;
- 4) Técnico desenhador;
- 5) Técnico de enfermagem;
- 6) Técnico de exploração;
- 7) Técnico de exploração de redes;
- 8) Técnico de expropriações;
- 9) Técnico de fiscalização de construção civil;
- 10) Técnico de fiscalização de montagem de equip. eléctrico;
- 11) Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico;
- 12) Técnico de formação;
- 13) Técnico de gestão administrativa;
- 14) Técnico de gestão de materiais;
- 15) Técnico hidrometrista;
- 16) Técnico de informática;
- 17) Técnico de instalações eléctricas;
- 18) Técnico de laboratório;
- 19) Técnico de laboratório químico;
- 20) Técnico de máquinas especiais;
- 21) Técnico de mecânica;
- 22) Técnico medidor-orçamentista;
- 23) Técnico de métodos e processos;
- 24) Técnico montador de AT;
- 25) Técnico de normalização;
- 26) Técnico de planeamento;
- 27) Técnico de planificação e preparação;
- 28) Técnico de prevenção e segurança;
- 29) Técnico de protecções;
- 30) Técnico de relações públicas;
- 31) Técnico de segurança de estruturas;
- 32) Técnico de soldadura;
- 33) Técnico de telecomunicações;
- 34) Técnico de tesouraria;
- 35) Técnico de TET/MT;
- 36) Técnico topógrafo.

4.2 — Produção:

- 37) Técnico de centro de manobras;
- 38) Técnico de despacho;
- 39) Técnico electromecânico;
- 40) Técnico de produção térmica.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Produção:

- 1) Encarregado de condução centrais termoeléctricas;
- 2) Técnico principal de exploração.

3.2 — Administrativos, comércio e outros:

- 3) Técnico principal de gestão;
- 4) Técnico principal de manutenção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

- 1) Assistente técnico de enfermagem;
- 2) Assistente de gestão.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

- 1) Assistente de condução de centrais termoeléctricas;
- 2) Assistente de estudos;
- 3) Assistente de projecto;
- 4) Assistente técnico.

1 — Quadros superiores:

- 1) Bacharel I;
- 2) Bacharel II;
- 3) Licenciado I;
- 4) Licenciado II;
- 5) Especialista/generalista.

APENSO C

(artigo 8.º do anexo I)

Linhas de carreira

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
016	Caixeiro de armazém	-	195
026	Canalizador/picheiro	-	-
036	Carpinteiro	-	-
046	Condutor de máquinas de equipamento de elevação, transporte e escavação	-	-
056	Cozinheiro	-	-
066	Demarcador de faixas	-	-
076	Electricista	-	115
			135
			145
			175
			185
			215
			275
			365
			385
086	Electromecânico	-	185
			215
096	Escriturário	-	035
			045
			055
106	Fiscal de instalações de linhas/cabos	-	225
116	Leitor	-	015
			025
126	Metalizador	-	-
136	Metalúrgico	-	305
146	Montador de isolamentos térmicos	-	235
156	Montador de linhas	-	145
			225
166	Motorista	-	-
176	Observador de estruturas	-	245
186	Operador de combustível	-	-
206	Operador de máquinas-ferramentas	-	-
216	Operador de reprografia	-	085
226	Pedreiro/preparador de laboratório eng. civil	-	205
			(⁴) 255
236	Pintor	-	205
246	Preparador de materiais	-	195
256	Registador	-	335
266	Serralheiro	-	305
			315
276	Serralheiro mecânico	-	215
			275
			295
			315
			345
286	Telefonista	-	-
296	Ajudante de operador de produção térmica	-	(⁴) 375
306	Operador de análise e tratamento de águas	-	075
316	Operador de máquinas de central	-	185
015	Caixa	116	354
025	Escriturário comercial	116	014
035	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística	096	024
		-	134

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira		Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior			Inferior	Superior
045	Escriturário de gestão de materiais	096	144	355	Condutor de instalações de extracção de cinzas	-	-
055	Escriturário de pessoal e expediente geral	096	134	365	Operador de despacho de consumidores	076	-
065	Recepcionista	-	304	375	Operador de produção térmica	296	(?) 104
075	Analista químico	306	194			-	114
085	Arquivista técnico	216	-			-	124
095	Desenhador	-	044			-	214
		-	104			-	244
		-	114			-	284
		-	224			-	394
		-	234			-	404
		-	254			-	-
105	Electricista de contagem	-	034	385	Operador de quadro	076	-
115	Electricista de exploração	076	064				
		-	074				
		-	104	014	Técnico comercial	025	033
		-	174			-	022
		-	224	024	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	035	033
		-	244			-	022
		-	254				
		-	274	034	Técnico de contagem	105	-
		-	374	044	Técnico desenhador	095	052
		-	384	054	Técnico de enfermagem	-	012
125	Electricista de laboratório	-	184	064	Técnico de exploração	115	023
135	Electricista montador/repador AT	076	064			125	062
		-	074			135	-
		-	104	074	Técnico de exploração de redes	115	-
		-	174			135	-
		-	184			145	-
		-	224	084	Técnico de expropriações	-	-
		-	244	094	Técnico de fiscalização de construção civil	205	033
		-	254	104	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento eléctrico	095	033
		-	274			115	-
		-	294			135	-
		-	394			145	-
145	Electricista principal	076	074			215	-
		156	104	114	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico	095	033
		-	174			215	-
		-	224			295	-
		-	244	124	Técnico de formação	-	033
		-	254			-	022
		-	274	134	Técnico de gestão administrativa	055	033
		-	374			-	022
		-	384	144	Técnico de gestão de materiais	045	033
155	Electricista de protecções	-	294			-	022
165	Electricista de telecomunicações	-	334	154	Técnico hidrometrista	245	-
175	Electricista TET/MT	076	354	164	Técnico de informática	265	033
185	Electromecânico principal	076	394			-	042
		086	-	174	Técnico de instalações eléctricas	115	-
195	Fiel de armazém	016	144			135	-
		246	-			145	-
205	Fiscal de construção civil	226	094			125	043
		236	224	184	Técnico de laboratório	135	062
215	Fiscal de montagem e equipamento	076	104			075	023
		276	114	194	Técnico de laboratório químico	-	062
225	Fiscal principal de instalações de linhas/cabos	106	-	204	Técnico de máquinas especiais	295	043
		156	-			345	062
235	Montador principal de isolamentos térmicos	146	-	214	Técnico de mecânica	295	043
245	Observador principal de estruturas	176	154			-	062
		-	314	224	Técnico de medidor-orçamentista	095	-
255	Operador de laboratório de engenharia civil	196	-			115	-
		-	-			135	-
265	Preparador informático	-	164			145	-
275	Preparador de normalização	076	254			205	-
		276	-			295	-
285	Programador de trabalhos	-	274	234	Técnico de métodos e processos	095	042
295	Serralheiro mecânico principal	276	114	244	Técnico montador AT	115	043
		-	214			135	062
		-	224			145	-
		-	254	254	Técnico de normalização	095	-
		-	274			115	-
305	Serralheiro principal	266	-			135	-
315	Soldador	266	324			145	-
		276	-			275	-
325	Técnico auxiliar de prevenção e segurança	-	284			295	-
335	Topógrafo	256	364	264	Técnico de planeamento	-	033
345	Torneiro mecânico	276	204			-	062

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
274	Técnico de planificação e preparação	115	043
		135	062
284	Técnico de prevenção e segurança	145	-
		285	-
		295	-
		325	-
		325	-
294	Técnico de protecções	135	043
		155	-
304	Técnico de relações públicas	065	033
		-	042
314	Técnico de segurança de estruturas	245	-
		315	-
324	Técnico de soldadura	315	-
		165	033
334	Técnico de telecomunicações	-	062
		015	-
344	Técnico de tesouraria	175	-
		175	-
354	Técnico TET/MT	335	052
		335	052
364	Técnico topógrafo	115	-
		145	-
374	Técnico de centro de manobras	115	023
		145	-
384	Técnico de despacho	135	062
		185	-
394	Técnico electromecânico	375	(³) 013
		255	-
404	Técnico de produção térmica	375	(³) 013
		255	-
414	Técnico de laboratório de engenharia civil	375	(³) 013
		255	-
013	Encarregado de condução de centrais termoelectricas	404	032
		-	062
023	Técnico principal de exploração	064	062
		194	-
033	Técnico principal de gestão	384	-
		014	022
043	Técnico principal de manutenção	024	-
		094	-
		104	-
		114	-
		124	-
		134	-
		144	-
		164	-
		264	-
		304	-
		184	062
		204	-
		214	-
		244	-
274	-		
294	-		
334	-		
012	Assistente técnico de enfermagem	054	-
		014	-
022	Assistente de gestão	024	-
		124	-
032	Assistente de condução de centrais termoelectricas	134	-
		033	-
042	Assistente de estudos	013	-
		164	-
052	Assistente de projecto	234	-
		304	-
062	Assistente técnico	044	-
		364	-
062	Assistente técnico	184	-
		194	-
		214	-
		244	-
		264	-
		274	-
		294	-
		334	-
		023	-
		043	-

Regras de equivalência

Disposições de aplicação

Nível 6

AE	ACT
6.5.00	6.1.00
6.5.01	6.1.00
6.4.00	6.1.00
6.4.01	6.1.01
6.3.00	6.2.00
6.3.01	6.2.01
6.2.00	6.3.00
6.2.01	6.3.01
6.1.00	6.4.00
6.1.01	6.4.01
6.1.02	6.4.02
6.0.00	6.5.00
6.0.01	6.5.01
6.0.02	6.5.02
6.F.00	6.6.00
6.F.01	6.6.01
6.F.02	6.6.02
6.F.03	6.7.00
6.G.00	6.7.00
6.G.01	6.7.01
6.G.02	6.7.02
6.G.03	6.8.00
6.H.00	6.8.00
6.H.01	6.8.01
6.H.02	6.8.02
6.H.03	6.8.03
6.I.00	6.9.00
6.I.01	6.9.01
6.I.02	6.9.02
6.I.03	6.9.03
6.I.04	6.10.00
6.I.05	6.10.00
6.I.≥ 06	6.10.00

Nível 5

AE	ACT
5.5.00	5.1.00
5.5.01	5.1.00
5.4.00	5.1.00
5.4.01	5.1.00
5.3.00	5.1.00
5.3.01	5.1.01
5.2.00	5.2.00
5.2.01	5.2.01
5.1.00	5.3.00
5.1.01	5.3.01
5.1.02	5.4.00
5.0.00	5.4.00
5.0.01	5.4.01
5.0.02	5.4.02
5.F.00	5.5.00
5.F.01	5.5.01
5.F.02	5.5.02
5.F.03	5.6.00
5.G.00	5.6.00
5.G.01	5.6.01
5.G.02	5.6.02
5.G.03	5.7.00
5.H.00	5.7.00
5.H.01	5.7.01
5.H.02	5.7.02
5.H.03	5.8.00
5.I.00	5.8.00
5.I.01	5.8.01
5.I.02	5.8.02
5.I.03	5.8.03
5.I.04	5.9.00
5.I.05	5.9.00
5.I.≥ 06	5.9.00

(1) Após aproveitamento em curso de formação do OPT.

(2) Desde que sejam verificadas as condições pedagógicas exigidas.

(3) Após aproveitamento em curso de ECCT.

(4) Se exercer tarefas de preparador de laboratório de engenharia civil.

Nivel 4

AE	ACT
4.5.00	4.1.00
4.5.01	4.1.00
4.4.00	4.1.00
4.4.01	4.1.01
4.3.00	4.2.00
4.3.01	4.2.01
4.2.00	4.3.00
4.2.01	4.3.01
4.1.00	4.4.00
4.1.01	4.4.01
4.1.02	4.4.02
4.0.00	4.5.00
4.0.01	4.5.01
4.0.02	4.5.02
4.F.00	4.6.00
4.F.01	4.6.01
4.F.02	4.6.02
4.F.03	4.7.00
4.G.00	4.7.00
4.G.01	4.7.01
4.G.02	4.7.02
4.G.03	4.8.00
4.H.00	4.8.00
4.H.01	4.8.01
4.H.02	4.8.02
4.H.03	4.8.03
4.I.00	4.9.00
4.I.01	4.9.01
4.I.02	4.9.02
4.I.03	4.9.03
4.I.04	4.10.00
4.I.05	4.10.00
4.I.≥ 06	4.10.00

Nivel 3

AE	ACT
3.5.00	3.1.00
3.5.01	3.1.00
3.4.00	3.1.00
3.4.01	3.1.00
3.3.00	3.1.00
3.3.01	3.1.01
3.2.00	3.2.00
3.2.01	3.2.01
3.1.00	3.3.00
3.1.01	3.3.01
3.1.02	3.4.00
3.0.00	3.4.00
3.0.01	3.4.01
3.0.02	3.4.02
3.F.00	3.5.00
3.F.01	3.5.01
3.F.02	3.5.02
3.F.03	3.6.00
3.G.00	3.6.00
3.G.01	3.6.01
3.G.02	3.6.02
3.G.03	3.7.00
3.H.00	3.7.00
3.H.01	3.7.01
3.H.02	3.7.02
3.H.03	3.8.00
3.I.00	3.8.00
3.I.01	3.8.01
3.I.02	3.8.02
3.I.03	3.8.03
3.I.04	3.9.00
3.I.05	3.9.00
3.I.≥ 06	3.9.00

Nivel 2

AE	ACT
2.5.00	2.1.00
2.5.01	2.1.00
2.4.00	2.1.00
2.4.01	2.1.00
2.3.00	2.1.00
2.3.01	2.1.01
2.2.00	2.2.00
2.2.01	2.2.01
2.1.00	2.3.00
2.1.01	2.3.01
2.1.02	2.4.00
2.0.00	2.4.00
2.0.01	2.4.01
2.0.02	2.4.02
2.F.00	2.5.00
2.F.01	2.5.01
2.F.02	2.5.02
2.F.03	2.6.00
2.G.00	2.6.00
2.G.01	2.6.01
2.G.02	2.6.02
2.G.03	2.7.00
2.H.00	2.7.00
2.H.01	2.7.01
2.H.02	2.7.02
2.H.03	2.8.00
2.I.00	2.8.00
2.I.01	2.8.01
2.I.02	2.8.02
2.I.03	2.8.03
2.I.04	2.9.00
2.I.05	2.9.00
2.I.≥ 06	2.9.00

Bacharel I

AE	ACT
BI.A.00	BI.B.00
BI.A.01	BI.B.00
BI.B.00	BI.C.00
BI.B.01	BI.C.00
BI.C.00	BI.C.00
BI.C.01	BI.C.01
BI.C.02	BI.D.00
BI.D.00	BI.D.00
BI.D.01	BI.D.01
BI.D.02	BI.E.00
BI.E.00	BI.E.00
BI.E.01	BI.E.01
BI.E.02	BI.E.02
BI.F.00	BI.F.00
BI.F.01	BI.F.01
BI.F.02	BI.F.02
BI.F.03	BI.G.00
BI.G.00	BI.G.00
BI.G.01	BI.G.01
BI.G.02	BI.G.02
BI.G.03	BI.G.03
BI.G.04	BI.H.00
BI.G.05	BI.H.00
BI.G.≥ 06	BI.H.00

Bacharel II

AE	ACT
BII.G.00	BII.G.00
BII.G.01	BII.G.01

AE	ACT
BII.G.02	BII.G.02
BII.G.≥ 03	BII.H.00
BII.H.00	BII.H.00
BII.H.01	BII.H.01
BII.H.02	BII.H.02
BII.H.03	BII.H.03
BII.H.≥ 04	BII.I.00

Licenciado I

AE	ACT
LI.C.00	LI.D.00
LI.C.01	LI.D.00
LI.D.00	LI.E.00
LI.D.01	LI.E.00
LI.E.00	LI.E.00
LI.E.01	LI.E.01
LI.E.02	LI.F.00
LI.F.00	LI.F.00
LI.F.01	LI.F.01
LI.F.02	LI.G.00
LI.G.00	LI.G.00
LI.G.01	LI.G.01
LI.G.02	LI.G.02
LI.H.00	LI.H.00
LI.H.01	LI.H.01
LI.H.02	LI.H.02
LI.H.03	LI.I.00
LI.I.00	LI.I.00
LI.I.01	LI.I.01
LI.I.02	LI.I.02
LI.I.03	LI.I.03
LI.I.04	LI.J.00
LI.I.05	LI.J.00
LI.I.≥ 06	LI.J.00

Licenciado II

AE	ACT
LII.I.00	LII.I.00
LII.I.01	LII.I.01
LII.I.02	LII.I.02
LII.I.≥ 03	LII.J.00
LII.J.00	LII.J.00
LII.J.01	LII.J.01
LII.J.02	LII.J.02
LII.J.03	LII.J.03
LII.J.≥ 04	LII.K.00

Chefias de secção

Chefia de secção I (SI)

AE	ACT
SI.F.00	SI.F.00
SI.F.01	SI.F.01
SI.F.02	SI.G.00
SI.F.03	SI.G.00
SI.G.00	SI.G.00
SI.G.01	SI.G.01
SI.G.02	SI.G.02
SI.G.03	SI.H.00
SI.H.00	SI.H.00
SI.H.01	SI.H.01

AE	ACT
SI.H.02	SI.H.02
SI.H.03	SI.I.00
SI.I.00	SI.I.00
SI.I.01	SI.I.01
SI.I.02	SI.I.02
SI.I.03	SI.I.03
SI.I.04	SI.J.00
SI.I.05	SI.J.00
SI.I.≥ 06	SI.J.00

Chefia de secção II (SII)

Igual à chefia de secção I (SI).

Chefia de secção III (SIII)

Igual à chefia de secção I (SI).

ANEXO II

Regulamento de movimentação interna e entre empresas

(cláusula 13.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção

- 1 — Por movimentação interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.
- 2 — A movimentação interna não está condicionada a período experimental.

3 — Por movimentação entre empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as empresas outorgantes do presente ACT.

Artigo 2.º

Tipos

- 1 — A movimentação interna pode ter lugar por transferência, por nomeação ou por concurso, nos termos da lei e deste ACT.
- 2 — A movimentação entre empresas pode ter lugar por cessação da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II

Movimentação interna

SECÇÃO I

Transferências

Artigo 3.º

Modalidades

- 1 — A movimentação por transferência pode ser:
 - a) Por iniciativa da empresa;
 - b) Por acordo entre a empresa e o trabalhador;
 - c) Colectiva;

- d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante;
- e) Compulsiva.

2 — A movimentação por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4.º

Transferência por iniciativa da empresa

1 — A transferência por iniciativa da empresa resulta das necessidades de serviço e decorre de:

- a) Reestruturação e reorganização de serviços;
- b) Extinção de posto de trabalho;
- c) Inadequação ao posto de trabalho;
- d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação da medicina do trabalho.

2 — A transferência com fundamento na alínea c) do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

3 — Nas transferências por iniciativa da empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

4 — As transferências por iniciativa da empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 5 km do anterior local de trabalho.

5 — As transferências por iniciativa da empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

Artigo 5.º

Transferência por acordo

1 — A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

2 — O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6.º

Transferência colectiva

1 — Transferência colectiva é a movimentação interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no sistema de exploração.

2 — Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

3 — Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a empresa não lhe puder assegurar funções

equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso do trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a 6 meses.

4 — Se o trabalhador optar por reconversão para função de nível de qualificação anterior, é-lhe mantido o nível e grau correspondentes à função de que era titular, garantindo-se-lhe a evolução automática nesse nível até ao grau 8.

Artigo 7.º

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

1 — A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

- a) Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham;
- b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;
- c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

2 — Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

3 — A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8.º

Transferência compulsiva

1 — Transferência compulsiva é a movimentação interna resultante da aplicação da sanção disciplinar prevista no n.º 1 da alínea d) da cláusula 85.º deste ACT.

2 — A transferência compulsiva é feita para posto de trabalho adequado sem alteração do nível de qualificação ou da categoria do trabalhador.

Artigo 9.º

Compensação ou pagamento de despesas

1 — Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da empresa é efectuada para fora dos limites previstos no n.º 4 do artigo 4.º e não implique mudança de residência, a empresa garante uma com-

pensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

2 — Nas transferências colectivas ou por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência, a empresa garante:

- a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a três meses de retribuição;
- b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

SECÇÃO II

Nomeações

Artigo 10.º

Movimentação por nomeação

1 — A movimentação por nomeação pode dar-se no preenchimento de lugares:

- a) De chefia hierárquica superior;
- b) Do nível 1;
- c) Do nível 2 por trabalhadores dos níveis 3 e 4 e de chefia de secção III e IV com conhecimentos e experiência profissional adequados;
- d) Do nível 3 por trabalhadores do nível 4 e de chefias de secção II e III com conhecimentos e experiência profissional considerados adequados;
- e) De chefia de secção;
- f) De função de nível 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 5 e tenham formação escolar ou exame prévio de habilitação adequados;

Estejam no mínimo no grau 7 e tenham, para o efeito, parecer favorável da hierarquia;

- g) Dos secretariados dos órgãos estatutários;
- h) De secretário, quando as funções a desempenhar exijam especiais relações de confiança.

2 — A nomeação carece de acordo do trabalhador.

3 — A movimentação por nomeação pode ou não implicar promoção e é feita em comissão de serviço, no caso das alíneas a), g) e h) do n.º 1.

Artigo 11.º

Nomeações passíveis de oposição

1 — As nomeações feitas ao abrigo do disposto nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo anterior produzem efeitos na data para tanto fixada, desde que não suscitem oposição por parte dos trabalhadores que se julguem indevidamente preteridos.

2 — A comunicação das nomeações referidas no número anterior tem divulgação adequada, nomeadamente no local do posto de trabalho a preencher e na sede da empresa.

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 a divulgação das nomeações e têm efeito suspensivo.

5 — A apreciação das oposições é da 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 respectiva fundamentação, ao sindicato do reclamante.

SECÇÃO III

Concursos

Artigo 12.º

Abertura de concurso

1 — A circular de abertura de concurso é divulgada em toda a empresa, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data limite para apresentação das candidaturas, e enunciará as condições de admissão, o tipo de provas a realizar pelos candidatos, os critérios de classificação e o número de vagas.

2 — Os concursos são documentais ou com prestação de provas.

3 — Nos concursos com prestação de provas, a data da sua realização será anunciada com a antecedência de 60 dias.

Artigo 13.º

Concursos exigindo acções de formação

1 — Quando tal seja entendido, a admissão a concurso pode ser precedida de frequência, com aproveitamento, de curso de formação adequado, ministrado a expensas da empresa.

2 — A aprovação nos cursos referidos no número anterior não confere direito à função a concurso, sendo apenas preenchidas as vagas indicadas na circular e os restantes candidatos apurados gozam de prioridade, em ordem da classificação obtida, em futuros concursos para preenchimento de vagas do mesmo tipo.

Artigo 14.º

Classificação e selecção dos candidatos

1 — A classificação dos candidatos resulta da apreciação das provas realizadas.

2 — Em caso de igualdade de classificação, são aplicados os seguintes factores de preferência:

- 1.º Desempenhar a função em concurso, preferindo de entre os candidatos os abrangidos pelo disposto no n.º 7 da cláusula 23.ª do presente ACT;
- 2.º Estar qualificado pelo menos no grau 3 no desempenho da função que, na linha de carreira, precede a função em concurso;

- 3.º Desempenhar função da mesma linha de carreira da função em concurso;
- 4.º Ter maior base de remuneração e, no caso da mesma base de remuneração, tê-la há mais tempo;
- 5.º Ter maior antiguidade na empresa;
- 6.º Ser mais idoso.

3 — A selecção final dos candidatos classificados de acordo com os n.ºs 1 e 2 depende, nos casos em que seja necessário, da análise, através de entrevista e avaliação das capacidades individuais, da adequação ao posto de trabalho a preencher.

4 — A exclusão do candidato em resultado da análise referida no n.º 3 será fundamentada.

Artigo 15.º

Homologação dos resultados

1 — A homologação dos resultados assim como a anulação dos concursos são da competência do director responsável pela área dos recursos humanos.

2 — Da homologação referida no número anterior cabe recurso, com efeito suspensivo, para o conselho de administração, o qual deve ser deduzido no prazo de 15 dias após a comunicação do resultado ao candidato.

3 — O conselho de administração deve decidir o recurso nos 45 dias subsequentes à sua apresentação.

4 — Os concursos consideram-se anulados se não forem homologados no prazo de seis meses após a realização das provas e das acções de formação.

5 — Após a conclusão do concurso, o respectivo processo pode ser consultado pelos sindicatos representativos dos candidatos.

Artigo 16.º

Prazo de validade

1 — Os concursos são válidos pelo prazo de um ano a contar da data da comunicação dos seus resultados aos candidatos.

2 — Nos concursos abertos com obrigatoriedade de frequência de curso de formação adequado, esse prazo é de três anos.

Artigo 17.º

Desistência

O candidato seleccionado em concurso que, sem justificação, se recuse a tomar posse do posto de trabalho a que concorreu, não poderá candidatar-se a novo concurso, antes de decorrido o prazo de dois anos a contar da data da desistência.

Artigo 18.º

Direitos dos candidatos

1 — Os candidatos sujeitos a prestação de provas têm direito à consulta das provas por si realizadas e a uma cópia das mesmas, quando o solicitarem.

2 — Os candidatos seleccionados têm direito a:

- a) Ser designados no prazo de 30 dias após a comunicação dos resultados ou da ocorrência da vaga, consoante esta já exista ou se verifique posteriormente;
- b) Preencher o posto de trabalho, salvo em casos excepcionais devidamente comprovados, no prazo de 60 dias após a data da designação;
- c) 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

3 — O trabalhador é enquadrado na nova função a partir da data da designação

4 — Os candidatos que se desloquem para prestar provas têm direito a receber o valor das despesas de transporte e ajudas de custo, quando a elas houver lugar

SECÇÃO IV

Atribuição do grau de evolução e respectivo tempo de permanência

Artigo 19.º

Grau de evolução

1 — Aos trabalhadores que mudem de função através de concurso ou por nomeação efectuada ao abrigo das alíneas c), d), e), f) e g) do n.º 1 do artigo 10.º, é atribuído o grau de evolução ou letra, a partir da data da sua designação ou nomeação de acordo com as seguintes condições:

- a) Se a mudança de função se efectuar por concurso ou nomeação na mesma linha de carreira, o correspondente:

À subida de uma base de remuneração ou letra, se tiver, no mínimo, um ano de permanência na que lhe estava atribuída à data da homologação do concurso ou da nomeação;

À base de remuneração ou letra que possuía, se tal não se verificar;

- b) Se a mudança de função se efectuar por concurso e implicar alteração de linha de carreira, o correspondente:

À base de remuneração que possuía;

À subida de uma base de remuneração se o tempo de permanência no grau anterior o permitir;

- c) O menor grau de evolução do nível em que passa a ficar enquadrado, se não for possível a aplicação das alíneas a) e b).

2 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para níveis de qualificação imediatamente superior é atribuído o grau de evolução correspondente à base de remuneração seguinte, nos seguintes casos:

- a) Se estiverem no desempenho de função na mesma linha de carreira e tiverem permanência de, pelo menos, um ano em grau superior ao grau 8;

- b) Se estiverem no desempenho de função da mesma linha de carreira e tiverem permanência de, pelo menos, metade do tempo fixado para evolução automática em grau igual ou inferior ao grau 8;
- c) Se a mudança se efectuar para linha de carreira diferente e o tempo de permanência no grau anterior o permitir.

3 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para nível de qualificação imediatamente superior, a que não sejam aplicáveis as regras do número anterior, é atribuído o grau correspondente à base de remuneração possuída, mantendo o tempo de permanência no grau.

4 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para igual nível de qualificação é mantida a base de remuneração possuída e o tempo de permanência no grau.

5 — Se não for possível a aplicação dos n.ºs 1, 2 e 3, é atribuído o menor grau de evolução do nível em que o trabalhador passa a ficar enquadrado.

6 — Para funções de chefia de secção, o grau de evolução atribuído é, no mínimo, o correspondente a uma base acima da maior base de remuneração dos chefiados.

Artigo 20.º

Tempo de permanência no grau de evolução

O tempo de permanência no novo grau de evolução ou letra é contado da seguinte forma:

- a) A partir da data a que se reporta a base de remuneração ou letra que o trabalhador possuía, desde que a movimentação se faça sem mudança de base de remuneração ou letra;
- b) A partir da data da designação, se da movimentação resultar subida de base de remuneração ou letra;
- c) A partir da data da designação ou nomeação, nos demais casos.

CAPÍTULO III

Movimentação entre empresas

Artigo 21.º

Noção e forma

1 — A movimentação entre empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das empresas cedente e cessionária.

2 — A movimentação entre empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a empresa cedente, a empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 22.º

Cessão da posição contratual laboral

A movimentação por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal perma-

nente das empresas é titulada pelos documentos de acordo, modelos n.ºs 1 a 3, que fazem parte integrante deste anexo.

Artigo 23.º

Cedência temporária da posição contratual laboral

1 — A movimentação por cedência temporária pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de acordo, modelos n.ºs 4 e 5, que fazem parte integrante deste anexo.

2 — A cedência temporária de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

- a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo sazonal de actividade;
- c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento.

3 — À cedência temporária de duração incerta é atribuída uma compensação de 5% da remuneração normal.

Modelo n.º 1

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa de serviços cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ... titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa de serviços cessionária), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa nuclear), com sede na ... registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../... natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte, adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

1 — A ... (empresa nuclear) assume a responsabilidade e o dever de integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a ... (empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou sus-

pensão de actividade, por despedimento colectivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2 — O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da ... (empresa nuclear), ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.^a

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

5.^a

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

6.^a

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

7.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa de serviços cedente).

Pela ... (empresa de serviços cessionária).

Pela ... (empresa nuclear).

O trabalhador ...

Modelo n.º 2

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ... adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posi-

ção contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

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

4.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º, do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa cedente).

Pela ... (empresa cessionária).

O trabalhador ...

Modelo n.º 3

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa nuclear cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa de serviços cessionária), com sede na ... registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

1 — A ... (empresa nuclear cedente) assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a ... (empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao

trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de actividade, por despedimento colectivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2 — O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da ... (empresa nuclear cedente) ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.^a

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

5.^a

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

6.^a

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

7.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa nuclear cedente).

Pela ... (empresa de serviços cessionária).

O trabalhador...

Modelo n.º 4

Acordo de cedência temporária da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ... (morada da empresa), adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ... (morada da empresa), adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na ... (empresa cedente), nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cedência temporária da posição contratual laboral nos seguintes termos:

1 — A ... (empresa cedente) cede à ... (empresa cessionária) o(a) trabalhador(a) supra-identificado(a)

para, sob a autoridade e direcção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria.

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

3 — A presente cedência tem a duração de ... anos, com início nesta data, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da ... (empresa cessionária) ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte com a antecedência de três meses.

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

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

6 — O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supracitados.

7 — O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 23.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa cedente).

Pela ... (empresa cessionária).

O trabalhador...

Modelo n.º 5

Acordo de cedência temporária da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ... (morada da empresa) adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ... (morada da empresa) adiante designada por ..., e (F) ... com a função ou categoria de ... na ... (empresa cedente), nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ... de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cedência temporária da posição contratual laboral nos seguintes termos:

1 — A ... (empresa cedente) cede à ... (empresa cessionária) o(a) trabalhador(a) supra-identificado(a) para, sob a autoridade e direcção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ...

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

3 — A presente cedência tem início nesta data e é efectuada com o fundamento em ..., nos termos e ao

abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 23.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º . . . , de . . . / . . . / . . .

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

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

6 — O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supracitados.

. . . , . . . de . . . de . . .

Pela . . . (empresa cedente).

Pela . . . (empresa cessionária).

O trabalhador . . .

ANEXO III

Regimes e situações especiais de trabalho

CAPÍTULO I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Noção

1 — As empresas organizam turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 e as 20 horas, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

2 — Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respectivo horário.

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

4 — Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de folga e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2.º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

b) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

c) Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

d) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

Artigo 3.º

Regime

1 — As empresas definem, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respectivas funções desempenhados em regime de turnos.

2 — As empresas organizam os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

3 — A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

4 — Sem incidência pecuniária para as empresas, são permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respectiva, previamente ou logo que possível;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respectiva, com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) São organizados, no mínimo, na base de cinco trabalhadores por posto de trabalho;

b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de quatro em quatro semanas, excepto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de seis semanas;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

6 — As alíneas *b)* e *d)* do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontinua com folgas rotativas.

7 — Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

8 — Quando as circunstâncias o aconselhem, as empresas podem recorrer a trabalhadores em regime normal de trabalho que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste anexo.

9 — Nos casos em que tal se justifique, designadamente em instalações situadas em locais afastados de aglomerados urbanos e não cobertos adequadamente pela rede de transportes públicos, as empresas asseguram o transporte dos trabalhadores em regime de turnos, dos locais e às horas previamente estabelecidas, para os locais de trabalho e vice-versa.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1 — Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 30 dias antes de sua entrada em vigor, cumpridas as formalidades legais.

2 — No prazo referido no número anterior, as empresas remetem os horários de turnos aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3 — Durante este prazo, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte das empresas antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5.º

Período normal de trabalho

1 — A duração do trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

2 — Para elaboração dos horários, o cômputo referido no número anterior é acrescido do tempo correspondente aos dias de trabalho em dia feriado que, por escala, competirem a cada trabalhador.

3 — Os horários do regime de turnos de laboração continua com cinco trabalhadores por posto de trabalho são elaborados com 219 dias em turno, em conformidade com os compromissos constantes de protocolo subscrito pelas partes.

4 — O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho, é pago como trabalho suplementar em dia feriado e confere direito a um dia de descanso.

5 — Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar o dia de descanso referido no número anterior num dos 14 dias subsequentes ou, em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulado com as férias até ao máximo de 5 dias.

6 — Sem prejuízo do direito de opção, os dias de descanso a que se referem os n.ºs 4 e 5 são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa.

7 — No caso da opção prevista na segunda parte do n.º 5 do presente artigo, os dias de descanso são obrigatoriamente gozados durante o ano a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano subsequente.

8 — O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder oito horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a trinta minutos, sem abandono das instalações da empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

9 — Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

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

Artigo 6.º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1 — Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido doze horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

2 — Quando o período de descanso de doze horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em regime de turnos é remunerado como trabalho suplementar.

3 — Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

- a) O prolongamento pode ter duração superior a quatro horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;
- b) A antecipação não pode ter duração superior a quatro horas e não confere direito ao descanso mínimo de doze horas.

4 — No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período

correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 7.º

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

1 — A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2 — Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de trinta e duas horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3 — Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de trinta e duas horas referidos nos números anteriores, e do disposto no n.º 5, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4 — A nenhum trabalhador pode ser exigido que, em cada ano civil, tenha que trabalhar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos mais de 30 dias seguidos ou 45 interpolados.

5 — Quando por necessidade de serviço forem ultrapassados os limites fixados no número anterior, a prestação de serviço, na nova faixa de ocupação, nos dias de descanso inicial do trabalhador, é paga como trabalho suplementar em dia de descanso e as folgas não gozadas na faixa inicial são compensadas pelas previstas na nova faixa.

6 — Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

7 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

8 — Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 8.º

Compensação

1 — A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Em caso de baixa por doença;

c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua actividade se encontra temporariamente fora de serviço.

3 — No regime de turnos de laboração contínua com cinco trabalhadores por posto de trabalho, sendo previsível a necessidade de prestação obrigatória de trabalho em tempo superior ao cômputo constante no n.º 1 do artigo 5.º, em média correspondente a três dias, a sua prestação efectiva confere direito, para além da remuneração suplementar e do respectivo descanso, ao pagamento de mais três dias de remuneração normal diária e a uma dispensa especial de meio dia por cada um dos três dias, a gozar em cada ano por acordo com a empresa.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja imposta pelas empresas e os trabalhadores tenham estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pela medicina do trabalho, inaptos para o regime de turnos;
- e) Passem à situação de preparação para a reforma.

5 — A absorção do subsídio de turnos, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior às seguintes percentagens da diferença das remunerações-base que os trabalhadores auferiam e passam a auferir:

- 20% nos casos previstos nas alíneas a), d) e e), quando os trabalhadores tenham estado até 10 anos em regime de turnos;
- 15% nos casos previstos na alínea b) e d), quando os trabalhadores tenham estado mais de 10 anos em regime de turnos;
- 10% nos casos previstos na alínea c).

6 — Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua, quando cessar aquele regime, mantêm como remuneração:

- 12,5% do respectivo subsídio quando tenham estado 15 anos seguidos ou 20 interpolados naquele regime;
- 25% do respectivo subsídio quando tenham estado 20 anos seguidos ou 25 interpolados naquele regime;
- 50% do respectivo subsídio quando tenham estado 25 anos seguidos ou 30 interpolados naquele regime.

7 — Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para as empresas.

8 — Para efeitos do disposto no n.º 4, consideram-se os aumentos de remuneração-base resultantes da alteração global da tabela salarial e do preenchimento de posto de trabalho de nível de qualificação ou categoria superior.

9 — O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos deste ACT, com base na remuneração horária.

10 — Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas normais nocturnas efectuadas no ano anterior.

11 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de turnos e a quem por escala caiba trabalhar no domingo de Páscoa, apenas têm direito, para além da sua remuneração horária normal, a retribuição complementar de 100% ou 125% desta, consoante o trabalho seja diurno ou nocturno.

Artigo 9.º

Antiguidade

1 — O trabalho de turnos de laboração contínua é ainda compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de antecipação da idade de reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

2 — A bonificação de contagem de antiguidade pressupõe o mínimo de 5 anos consecutivos ou 10 anos interpolados nas condições definidas no número anterior.

3 — Para efeitos de reforma ou sua antecipação, a antiguidade considerada é bonificada nos termos do n.º 1, contando todo o tempo prestado pelos trabalhadores que se encontravam neste regime em 1 de Janeiro de 1988.

Artigo 10.º

Suspensão do regime de turnos

1 — Em caso de paragem temporária da instalação por período superior a oito dias, os trabalhadores em regime de turnos a ela afectos passam ao horário normal de trabalho, mantendo o subsídio que vinham auferindo.

2 — Na passagem de um a outro horário deve ser respeitado um período mínimo de descanso de trinta e duas horas.

Artigo 11.º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1 — As empresas podem, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem a regime normal de trabalho.

2 — A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 90 dias.

Artigo 12.º

Reconversão

1 — A solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, as empresas obrigam-se a atribuir-lhes, no prazo

máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados de trabalho em regime de turnos.

2 — Qualquer trabalhador que for considerado inapto para o regime de turnos, pela medicina do trabalho, por razões imputadas ao exercício deste regime, passará imediatamente ao regime normal de trabalho, sem prejuízo da evolução automática no nível de qualificação ou categoria que lhe está atribuído.

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

4 — As empresas indicarão a cada trabalhador a que se referem os n.ºs 1 e 2 os postos de trabalho disponíveis, podendo o trabalhador optar pelo que mais lhe convier.

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

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

7 — Se o parecer for desfavorável, o trabalhador pode recorrer, nos termos do n.º 3 deste artigo.

CAPÍTULO II

Folgas rotativas

Artigo 13.º

Noção

1 — As empresas organizam horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.

2 — Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

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

Artigo 14.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

- 1.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada quatro semanas;
- 2.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada três semanas;
- 3.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada duas semanas.

Artigo 15.º

Regime

1 — As empresas organizam o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

2 — A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

3 — As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de duas semanas.

4 — Sem incidência pecuniária para as empresas, são permitidas trocas de folgas por acordo entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam comunicadas aos superiores hierárquicos respectivos, previamente ou logo que possível.

5 — As empresas asseguram o transporte dos trabalhadores em regime de folgas rotativas, nos casos em que tal se justifique, designadamente em situações em que não se verifica a existência de transportes públicos, dos locais e às horas previamente estabelecidas, para os locais de trabalho e vice-versa.

Artigo 16.º

Compensação

1 — A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no anexo v, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Em caso de baixa por doença até 12 meses;
- c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

3 — Os trabalhadores que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido

por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no anexo v, desde que:

- a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;
- b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da empresa.

4 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de folgas rotativas e a quem por escala caiba trabalhar no domingo de Páscoa, apenas têm direito, para além da sua remuneração normal, a retribuição complementar de 100 % desta.

Artigo 17.º

Cessaçãõ do regime de folgas rotativas

1 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de folgas rotativas durante dois anos seguidos e pretendam passar a horário normal requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se as empresas a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de um ano a contar da data da recepção do pedido.

2 — Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutra local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III

Disponibilidade

Artigo 18.º

Noção e modalidades

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

2 — Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

3 — Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de uma hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

4 — A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

Artigo 19.º

Regime

1 — As empresas definirão, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2 — A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

3 — As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pelas empresas, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

4 — Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

5 — Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de vinte e quatro horas consecutivas sem disponibilidade.

6 — Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 20.º

Limites

1 — O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de duzentas horas, reportada a um período de três meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as duzentas horas e os dois meses subsequentes.

2 — O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 21.º

Descanso compensatório

1 — Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal ou feriado, durante pelo menos doze horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas no n.º 3 da cláusula 27.ª deste ACT.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 27.ª

Artigo 22.º

Transporte

1 — Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

2 — As empresas asseguram ou pagam o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 23.º

Compensação

1 — Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

2 — As intervenções efectivamente prestadas durante a período de disponibilidade, bem como os tempos de viagem, de ida e regresso, para acorrer às mesmas, são pagos como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 54.ª do ACT.

3 — O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Nos casos de baixa por doença inferior a 90 dias e acidente de trabalho inferior a 120 dias;
- c) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no n.º 2 do artigo 24.º

5 — Os trabalhadores que deixem de estar em disponibilidade continuam a receber o respectivo subsídio como remuneração remanescente, pelo valor médio resultante da rotação normal, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no anexo V, se tiverem permanecido na situação de disponibilidade mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados e desde que tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma.

Artigo 24.º

Cessação da situação de disponibilidade

1 — A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respectiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2 — A modificação ou supressão, por parte das empresas, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação cinco anos

seguidos ou oito interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de seis meses.

3 — Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de seis meses relativamente à data de início da respectiva cessação.

ANEXO IV

Regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho

(cláusula 90.^a do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.^o

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, regulamentação complementar e o presente regulamento;
- b) Proceder ao levantamento do perfil psicossomático de todas as funções e prioritariamente das que envolvam desgaste físico ou psíquico anormal, riscos especiais de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
- c) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;
- e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;
- g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão, subcomissão ou núcleos de segurança das empresas e facultar-lhes sempre que possível, e sem prejuízo do disposto na alínea seguinte, o acompanhamento da primeira diligência de averiguação;
- h) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei;
- i) Facultar aos representantes dos trabalhadores na comissão, subcomissões e núcleos de segurança todo o processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, e tomar em consideração os pareceres por eles emitidos;
- j) Efectuar seguro de acidentes de trabalho de todos os trabalhadores ao seu serviço, cobrindo também, nos casos especificados na lei, os aci-

mentos verificados na ida para o local de trabalho ou no regresso deste;

- l) Fornecer aos representantes dos trabalhadores na comissão de segurança uma cópia integral dos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito;
- m) Facultar aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho o acesso à documentação existente nas empresas sobre esta matéria.

Artigo 2.^o

Obrigações dos trabalhadores

1 — São obrigações dos trabalhadores:

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

2 — O trabalhador que violar as normas estabelecidas no presente regulamento incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3.^o

Sugestões e reclamações

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

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST)

Artigo 4.^o

Representantes dos trabalhadores

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

2 — Nas empresas com instalações ou seus agrupamentos geograficamente dispersos, os representantes dos trabalhadores para a SHST são eleitos por estabelecimento.

3 — Para efeitos do número anterior entende-se como estabelecimento a estrutura de apoio da empresa, o centro de distribuição, a central térmica, o centro de produção, o grupo de subestações, ou outras formas de instalação de acordo com a orgânica da empresa.

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

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

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

7 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST gozam, enquanto tal, das garantias dos delegados sindicais consignadas na lei e no ACT.

CAPÍTULO III

Comissões, subcomissões e núcleos de segurança

Artigo 5.º

Comissões de segurança

1 — De acordo com a lei é instituída ao nível da empresa uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Nas empresas com instalações ou seus agrupamentos geograficamente dispersos podem ser instituídas subcomissões de segurança e núcleos de segurança nos seguintes termos:

- a) Subcomissões de segurança ao nível dos estabelecimentos, conforme definidos no n.º 3 do artigo 4.º;
- b) Núcleos de segurança ao nível das instalações ou seus agrupamentos.

3 — Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas, a comissão, subcomissões e núcleos de segurança podem recomendar à empresa a colaboração de técnicos ou serviços, privados ou oficiais.

Artigo 6.º

Constituição

1 — A comissão de segurança da empresa é paritária e constituída por oito membros, quatro em represen-

tação da empresa e quatro representantes dos trabalhadores para a SHST.

2 — As subcomissões de segurança são paritárias e constituídas por seis membros, sendo três membros em representação da empresa e três representantes dos trabalhadores para a SHST.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST escolhem, de entre si, respeitando o princípio da proporcionalidade, os seus membros na comissão e nas subcomissões de segurança.

4 — A criação de núcleos de segurança é da competência das subcomissões de segurança.

5 — Os núcleos de segurança são paritários e constituídos por quatro membros, dois em representação da empresa e dois representantes dos trabalhadores.

6 — Os representantes dos trabalhadores nos núcleos de segurança são eleitos entre os trabalhadores das respectivas instalações ou seus agrupamentos, dispondo para o exercício dessas funções do crédito de horas previsto no n.º 4 do artigo 4.º

7 — Em assuntos específicos, a comissão, subcomissões e núcleos de segurança podem ser assessorados por outros trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Funcionamento

1 — A comissão de segurança da empresa reúne pelo menos duas vezes por ano.

2 — As subcomissões e núcleos de segurança reúnem pelo menos uma vez por trimestre.

3 — Das reuniões das comissões, subcomissões e núcleos de segurança será elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

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

Artigo 8.º

Atribuições

São atribuições da comissão, subcomissões e núcleos de segurança, designadamente:

- a) Elaborar as normas do seu funcionamento, de acordo com o estabelecido pela comissão de segurança da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;
- c) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;

- d) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança;
- e) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho;
- f) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e higiene no trabalho e dar-lhes seguimento;
- j) Analisar os processos referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;
- l) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;
- m) Acompanhar o levantamento das funções previsto na alínea b) do artigo 1.º;
- n) Propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

CAPÍTULO IV

Serviços de prevenção e segurança

Artigo 9.º

Atribuições

1 — Compete aos serviços de prevenção e segurança desenvolver, de acordo com a política da empresa, as acções necessárias à concretização da segurança e higiene no trabalho.

2 — Os serviços de prevenção e segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

- a) Promover e coordenar, no âmbito da higiene e segurança no trabalho, as acções julgadas necessárias para consecução dos objectivos globais da empresa, nomeadamente os relativos à segurança e higiene das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;
- b) Elaborar propostas do plano de actividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança e higiene no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da empresa;
- c) Informar, nas fases de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;
- e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;
- f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, segurança e higiene e na prevenção e combate de incêndios;

- g) Elaborar relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;
- h) Promover as acções necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidentes e à sua prevenção;
- i) Promover a análise e estudo dos acidentes de trabalho, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
- j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover acções de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;
- l) Realizar estudos no âmbito da higiene industrial e da ergonomia;
- m) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança e higiene no trabalho;
- n) Estudar as características do equipamento de protecção de uso individual e colectivo, tendo como objectivo estabelecer a sua uniformização na empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;
- o) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e higiene e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;
- p) Promover acções de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual;
- q) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas acções de socorrismo;
- r) Colaborar em acções de formação em segurança;
- s) Dar apoio técnico à comissão, subcomissões e núcleos de segurança.

CAPÍTULO V

Normas e equipamento de segurança

Artigo 10.º

Normas

1 — As empresas obrigam-se a elaborar e a submeter à apreciação da comissão 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 de vários tipos de trabalho.

2 — As empresas fornecem a cada trabalhador um exemplar das prescrições de segurança e das normas específicas do seu posto de trabalho.

Artigo 11.º

Equipamento

1 — Compete às empresas a aquisição e manutenção dos equipamentos de segurança, quer de uso individual, quer colectivo.

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

CAPÍTULO VI

Higiene industrial

Artigo 12.º

Princípio geral

1 — As empresas, através dos serviços de prevenção e segurança, isoladamente ou em conjunto com a medicina do trabalho, promovem visitas periódicas às instalações, para verificar as condições ambientais e de segurança nos locais de trabalho.

2 — Os relatórios destas visitas devem conter, para além dos elementos relativos à higiene industrial e condições de segurança e de prevenção nos locais de trabalho, elementos referentes à higiene dos refeitórios, bairros do pessoal e outras instalações colectivas e referir medidas destinadas a corrigir deficiências.

3 — As empresas diligenciam a concretização de medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas.

4 — As empresas dão a conhecer aos representantes dos trabalhadores para a SHST os relatórios elaborados e as medidas adoptadas para corrigir as deficiências encontradas.

Artigo 13.º

Instalações especiais

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

CAPÍTULO VII

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 14.º

Formação geral

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

Artigo 15.º

Formação especializada

1 — Compete às empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para a SHST o acesso aos documentos respectivos.

2 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST são consultados sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 16.º

Informação, consulta e sensibilização

1 — Sem prejuízo da formação adequada, as empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SHST, informação actualizada sobre:

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

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

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores para SHST, directamente ou através das comissões, subcomissões e núcleos de segurança, devem ser consultados sobre as medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

4 — As empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e higiene no trabalho.

ANEXO V

Retribuição do trabalho

(cláusula 53.ª do ACT)

Artigo 1.º

Bases de remuneração

1 — A tabela de remunerações base e correspondentes bases de remuneração (BR) e letras estabelece as equivalências entre o presente ACT e o AE/EDP.

2 — A tabela de remunerações base, para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

ACT	AE/EDP	Remuneração base
Níveis 6 a 2 e chefias de secção —bases de remuneração		
	01	49 700\$00
	02	58 200\$00
	03	64 900\$00
	04	71 000\$00
	05	79 800\$00
	06	83 600\$00
	07	87 200\$00
	08	91 200\$00
	09	94 900\$00
	10	100 700\$00
	11	106 400\$00
01	12	112 600\$00
02	13	118 800\$00
03	14	126 400\$00
04	15	134 300\$00
05	16	143 400\$00
06	17	151 400\$00
07	18	161 700\$00
08	19	171 500\$00
09	20	184 500\$00
10	21	198 400\$00
11	22	213 400\$00
12	23	229 200\$00
13	24	244 900\$00
14	25	260 100\$00
15	28	276 800\$00
16	27	292 300\$00
17	28	308 000\$00
18	29	323 800\$00
19	30	339 100\$00
20	31	355 300\$00
21	32	370 800\$00
22	33	386 500\$00
	34	402 000\$00
	35	417 700\$00
	36	434 000\$00
Nível 1 —Letras		
A	A	213 400\$00
B	B	232 200\$00
C	C	251 100\$00
D	D	269 900\$00
E	E	288 600\$00
F	F	307 900\$00
G	G	326 500\$00
H	H	348 100\$00
I	I	369 400\$00
J	J	391 000\$00
K	K	412 400\$00
L	L	433 900\$00
M	M	455 300\$00
N	N	480 300\$00
O	O	505 200\$00
P	P	530 100\$00
Q	Q	555 100\$00

Artigo 2.º

Remuneração por antiguidade

1 — A remuneração por antiguidade de cada trabalhador resulta da multiplicação da sua antiguidade pelo valor da anuidade.

2 — O valor da anuidade, para os trabalhadores a tempo inteiro, é de 1700\$.

3 — Para os trabalhadores que, após a entrada em vigor do presente ACT, iniciem a prestação de trabalho em regime de tempo parcial e venham a passar a tempo inteiro, a remuneração por antiguidade será a que

resulta da multiplicação do valor estabelecido no número anterior pela sua antiguidade, calculada estabelecendo a proporção entre o número de horas semanais de trabalho contratado e o período normal de trabalho a tempo inteiro.

Artigo 3.º

Prémio de assiduidade

1 — O prémio de assiduidade é calculado por aplicação da seguinte fórmula:

$$Pa = p \times 11 \times Rb$$

em que:

Pa — prémio de assiduidade;

p — percentagem a aplicar em função do número de faltas;

Rb — remuneração base mensal.

2 — Para este efeito, é tida em consideração a definição de faltas constante da cláusula 77.^a

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

- Férias;
- Acidente de trabalho ou doença profissional;
- Faltas por luto, originado por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos e pais, até três dias;
- Faltas justificadas, previstas nas alíneas *g)*, *h)* e *j)* do n.º 2 da cláusula 77.^a;
- Licenças e dispensas especiais previstas nos n.ºs 1 a 3 da cláusula 31.^a;
- Faltas justificadas previstas na alínea *n)* do n.º 2 da cláusula 77.^a, nos limites acordados;
- Ausências ao abrigo da lei da greve;
- Dispensas especiais e licenças ao abrigo da cláusula 32.^a;
- Reuniões de trabalhadores na empresa, dentro dos limites estipulados na cláusula 97.^a;
- Outras ausências que, nos termos da lei geral ou deste ACT, sejam equiparadas a tempo de serviço efectivo ou não devam, para este efeito, significar absentismo.

4 — O cálculo do prémio de assiduidade é feito com base nos seguintes valores de *p* para as faltas dadas durante o mês a que o mesmo se reporta:

Ausências = 0 horas — *p* = 0,4 %;

Ausências > 0 horas e ≤ 4 horas — *p* = 0,364 %;

Ausências > 4 horas e ≤ 8 horas *p* = 0,254 %;

Ausências > 8 horas — *p* = 0.

5 — O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição.

6 — O seu pagamento é feito 12 vezes por ano, no segundo mês seguinte àquele a que respeita.

7 — Para efeitos do cálculo previsto no n.º 4, considera-se que 8 horas correspondem a um dia e 4 horas a meio dia.

Artigo 4.º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 1530\$.

Artigo 5.º

Prémio de condução

O prémio de condução tem o valor de 418\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 6.º

Abono para falhas

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

1.º escalão — Valores compreendidos entre 420 000\$ e 4 200 000\$:

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

2.º escalão — Valores compreendidos entre 4 200 000\$ e 21 000 000\$:

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

3.º escalão — Valores iguais ou superiores a 21 000 000\$:

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

sendo *Rm* o valor correspondente à BR 1.

2 — O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 7.º

Subsídio de isolamento

O subsídio de isolamento é pago 14 vezes por ano e calculado pela seguinte fórmula:

$$S_i = 0,0125 R + K R_b$$

em que:

S_i representa o subsídio de isolamento;
R tem o valor de 294 400\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;
K representa um coeficiente que tem os seguintes valores:

0,025 para o grau I;
0,05 para o grau II;
0,075 para o grau III;
0,1 para o grau IV;

R_b representa a remuneração base do trabalhador.

Artigo 8.º

Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2 — O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

3 — O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

- No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- Nos casos de doença inferior a 60 dias ou de acidente de trabalho inferior a 120 dias;
- Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

4 — Sem prejuízo do disposto na alínea *b*) do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como remuneração remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no artigo 13.º deste anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 9.º

Subsídio eventual por exercício de chefia de secção

1 — O trabalhador no desempenho de funções de chefia de secção que eventualmente possua base de remuneração inferior ou igual à do chefiado, auferirá, enquanto tal situação se mantiver, um subsídio mensal que permita que a sua remuneração base seja imediatamente superior à do chefiado.

2 — O subsídio referido no número anterior é pago 14 vezes por ano.

Artigo 10.º

Remuneração por turnos

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

Regime de três turnos com folgas rotativas — 23,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 53 650\$ e mínimo de 37 550\$;

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo — 13,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 26 850\$ e mínimo de 18 800\$;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — 21% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 37 550\$ e mínimo de 26 300\$;

Regime de dois turnos com folgas fixas — 11% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 16 100\$ e mínimo de 11 300\$.

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

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

em que:

St — subsídio de turnos por trabalhador;
K — igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;

Sm — valor igual a 21% da remuneração normal do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11% da remuneração normal do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

N — número de trabalhadores que efectivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 11.º

Remuneração por folgas rotativas

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

- 1.ª modalidade — 8,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 16 100\$ e mínimo de 11 300\$;
- 2.ª modalidade — 13,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 26 850\$ e mínimo de 18 800\$;
- 3.ª modalidade — 18,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 37 550\$ e mínimo de 26 300\$.

Artigo 12.º

Remuneração por disponibilidade

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.

Artigo 13.º

Remuneração remanescente

1 — A remuneração remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

2 — Sempre que houver promoções ou aumento global de remunerações directas ou indirectas, deve recorrer-se à remuneração remanescente, assegurando-se, no entanto, um mínimo de 50% do aumento correspondente.

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

(cláusula 87.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instauração de procedimento disciplinar

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

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

3 — Em caso de dúvidas sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infracção e para apuramento de factos determinados mandará a mesma entidade instaurar processo prévio de inquérito, o qual deverá ser iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a eventual instauração do processo disciplinar.

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

Artigo 2.º

Suspensão preventiva

1 — Após a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar manifestamente inconveniente a sua permanência ao serviço.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que o trabalhador suspenso possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

Processo disciplinar

Artigo 3.º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º

Artigo 4.º

Nomeação de instrutor e actos processuais

1 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar nomeia um instrutor.

2 — A decisão de instauração de procedimento disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato.

3 — No prazo de cinco dias a contar da data da recepção da comunicação referida no número anterior, o trabalhador pode apresentar por escrito oposição fundamentada e sancionada pelo respectivo sindicato ou comissão intersindical, sendo nomeado novo instrutor.

4 — O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

5 — Todos os actos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respectivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 5.º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

- a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;
- b) Analisar o processo, nas condições referidas no n.º 2 do artigo 8.º;
- c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas;
- d) Opor-se à nomeação do instrutor do processo nos termos do n.º 3 do artigo 4.º

Artigo 6.º

Instrução

1 — O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e do trabalhador, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2 — O participante, o trabalhador e as testemunhas deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os casos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar a dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efectuar.

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

4 — São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador.

5 — Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados sob registo de correio ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devidamente numerados e rubricados.

Artigo 7.º

Arquivamento ou envio de nota de culpa

1 — Finda a instrução, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propõe que o processo seja arquivado.

2 — O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador.

3 — Quando da instrução resultarem indícios da existência de qualquer infracção disciplinar, o instrutor fará juntar aos autos extracto do currículo do trabalhador

e elaborará uma nota de culpa deduzida por artigos, que lhe será remetida por carta registada com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente, e que deverá mencionar obrigatoriamente:

- a) Identidade do trabalhador;
- b) A exposição do facto ou factos imputados, tanto quanto possível localizados no tempo e no lugar em que ocorreram e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador;
- c) O prazo para apresentação da defesa.

4 — A notificação feita pelo correio é dirigida para a residência do trabalhador conhecida na empresa e não deixa de produzir efeito pelo facto de ser devolvida, considerando-se efectuada na data da devolução.

5 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a nota de culpa referida no n.º 3, remetendo, na mesma data, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, cópia dos dois documentos.

Artigo 8.º

Defesa

1 — O prazo de apresentação de defesa é de 15 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa.

2 — Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3 — Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O instrutor procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatórias ou impertinentes, não sendo, no entanto, obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

5 — As testemunhas só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.

6 — Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

7 — O prazo fixado no n.º 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedi-

mento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 9.º

Conclusão da instrução e relatório final

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

Artigo 10.º

Pareceres da comissão de trabalhadores e associações sindicais

Concluídas as diligências probatórias e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve, em todos os casos, ser enviado por cópia integral ao sindicato do trabalhador e, nos casos de justa causa de despedimento, também à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Artigo 11.º

Decisão e sua execução

1 — Decorrido o prazo previsto no artigo 10.º, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão.

2 — Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

3 — A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respectiva fundamentação.

4 — A decisão será igualmente comunicada por escrito ao sindicato do trabalhador e, nos casos de justa causa de despedimento, à comissão de trabalhadores.

5 — A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 12.º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a conseqüente impossibilidade de se aplicar a respectiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 5.º

CAPÍTULO III

Aplicação das sanções disciplinares

Artigo 13.º

Repreensão verbal e repreensão registada

1 — As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos

de negligência ou má compreensão dos deveres consignados neste ACT.

2 — A repreensão verbal é feita na presença de delegado sindical, se o trabalhador manifestar essa vontade, ou, caso contrário, na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente.

Artigo 14.º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

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

- a) Faltas de correcção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 15.º

Transferência compulsiva

A sanção de transferência compulsiva é aplicável quando a empresa entenda que deve dar nova oportunidade ao trabalhador, apesar de a infracção disciplinar constituir justa causa de despedimento.

Artigo 16.º

Despedimento com justa causa

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

Artigo 17.º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

1 — Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infracção e que atenuem a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas conseqüências, nomeadamente:

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

2 — São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

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

3 — Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infracção disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 18.º

Efeitos das sanções

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

CAPÍTULO IV

Revisão

Artigo 19.º

Revisão do processo disciplinar

1 — Proceder-se à revisão do processo disciplinar a pedido do trabalhador quando este invoque novos factos ou elementos susceptíveis de demonstrarem a sua inócuência ou de atenuarem a graduação da sanção.

2 — O pedido de revisão pode ser efectuado a todo o tempo, é dirigido à entidade que aplicou a sanção disciplinar e deve indicar a prova oferecida pelo trabalhador.

3 — A decisão de início da revisão do processo suspende o cumprimento de sanção ainda não aplicada ou não totalmente cumprida.

4 — Concluída a revisão, será proferida decisão fundamentada mantendo, atenuando ou revogando a sanção disciplinar anteriormente proferida.

5 — A procedência da revisão terá como efeitos a restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo de revisão.

ANEXO VII

Complementos dos benefícios da previdência

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas complementam os benefícios concedidos pelas instituições oficiais de previdência (IOP) nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1 — As empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2 — As empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Prazo de garantia

Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime oficial de previdência.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

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 de pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a empresa toma 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 IOP.

3 — O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pelas IOP, segundo o calendário destas.

Artigo 6.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

1 — O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas empresas e o montante da pensão anual previdencial integrada por todas as prestações pagas pelas IOP, excepto no ano da ocorrência da passagem à situação de invalidez, em que os montantes anuais são proporcionais ao tempo a considerar.

2 — O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

C_i representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas empresas;

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

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no n.º 4 deste artigo;

P_i representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pelas IOP;

N representa o número de pagamentos, em cada ano, efectuados pelas IOP;

n representa o número de prestações que compõem a remuneração global garantida em cada ano, pelas empresas.

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

- R_b — remuneração base;
- R_a — remuneração por antiguidade;
- R_t — retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;
- R_r — remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4 — A remuneração base (R_b) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1 de Janeiro de 2000 é acrescida de uma parcela de 6000\$ e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o n.º 6 do artigo 8.º do anexo III.

5 — A percentagem (p) referida no n.º 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

- $p = 50\%$ para a até 10 anos;
- $p = [50 + (a - 10) \times 1,5\%]$ para a de 10 a 30 anos;
- $p = 80\%$ para a de 30 ou mais anos.

6 — Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em P_i o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

Artigo 7.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no n.º 5 do artigo anterior faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

- a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às empresas, à EDP ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram, foram ou vierem a ser integrados ou transferidos, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua actividade.

Artigo 8.º

Limite do complemento atribuído pelas empresas

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

Artigo 9.º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1 — O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja

alterações da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no n.º 4 do artigo 6.º são actualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 10.º

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

1 — Para efeito da actualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X , Y e Z , que têm, em cada momento em que se verifique alteração da remuneração normal referida no artigo 9.º, os valores X_1 , Y_1 , e Z_1 , em que:

$$\begin{aligned} X_1 &= n \times R_b \times p \\ Y_1 &= n \times R_a \times p \\ Z_1 &= n \times (R_t + R_r) \times p \end{aligned}$$

2 — Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X_2) de tal maneira que:

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

em que:

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

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

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

4 — A parcela Z_1 , quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X_1 e Y_1 , não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

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

Artigo 11.º

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

Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por $N \times P_i$ ser maior que $n \times R \times p$, na fórmula do n.º 2 do artigo 6.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 12.º

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

1 — Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de

invalidez, considera-se o valor da expressão $n \times R \times p$ no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da remuneração normal, seguindo as mesmas regras do artigo 10.º e considerando a mesma decomposição.

2 — Logo que haja uma alteração que torne a expressão $n \times R \times p$ maior que $N \times P_i$ começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto nos artigos 6.º e seguintes.

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

Artigo 13.º

Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pelas IOP

1 — Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pelas IOP, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 6.º e seguintes.

2 — Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total $N \times (C_i + P_i)$ recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80% de $n \times R$, conforme o definido no artigo 6.º

3 — Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida (65 anos), os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 14.º

Pensão mínima

1 — As empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pelas IOP perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a $n \times R \times 0,65$ em que R tem o valor de 83 600\$.

2 — O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3 — Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 15.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1 — O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pelas IOP.

2 — O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

3 — A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 16.º

Limite de permanência ao serviço

1 — A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer às IOP a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2 — A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

- a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 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;
- b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o n.º 3 do artigo 15.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 17.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1 — O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do n.º 1 do artigo 15.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no n.º 1 do artigo 16.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respectivo requerimento às IOP.

2 — Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no n.º 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 18.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 — O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua actividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pelas IOP.

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

Artigo 19.º

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

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua actualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 6.º a 12.º e no n.º 1 do artigo 13.º, em que:

C_i é substituído por C_v que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;
 P_i é substituído por P_v que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pelas IOP.

Artigo 20.º

Pensão mínima

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

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 21.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem as IOP reconheçam direito àquela pensão.

Artigo 22.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 — O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2 — O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pelas IOP, a respectiva pensão.

3 — O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que as IOP considerem extinta a respectiva pensão; mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pelas IOP.

4 — Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 23.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

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

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

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

C_s represente o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído

pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p representa uma percentagem definida no n.º 2 deste artigo;

C representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P representa o valor de cada prestação da pensão concedida pelas IOP ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P_s representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pelas IOP ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2 — A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60% para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente;
20%, 30% ou 40% para os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
60%, 70% ou 80% para os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60%, 70% ou 80% para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3 — Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

Artigo 24.º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1 — Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão actualizados como consequência da actualização do valor de C , na fórmula do n.º 1 do artigo 23.º

2 — É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 11.º a 13.º

Artigo 25.º

Pensão mínima

As empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 21.º um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pelas IOP, per-

faça, no mínimo, uma pensão igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 14.º

Artigo 26.º

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

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

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

em que:

C_s , p e P_s têm os valores do n.º 1 do artigo 23.º;
 R representa 80% do valor da retribuição definida nos n.ºs 3 e 4 do artigo 6.º;
 N e n têm os valores do n.º 2 do artigo 6.º

Artigo 27.º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 21.º

Artigo 28.º

Montante da pensão supletiva de sobrevivência

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

Artigo 29.º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1 — A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

Artigo 30.º

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

1 — A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2 — À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 22.º

3 — É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 31.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

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

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

em que:

S representa o supletiva;
 p representa a percentagem referida no artigo 23.º;
 C representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se as IOP concedessem pensão de sobrevivência;
 P representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pelas IOP se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

Artigo 32.º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à actualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 24.º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo anterior.

Artigo 33.º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 14.º

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 34.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

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

2 — Sempre que haja mais de um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior, será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

3 — O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 35.º

Cálculo do complemento

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

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

em que:

C_m representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;
 R representa:

No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do

mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no n.º 2 do artigo 6.º;

No caso de morte de trabalhador na situação de reforma antecipada: a retribuição do mês anterior ao da morte;

No caso de morte de pensionista: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respectiva pensão;

M representa o subsídio por morte concedido pelas IOP.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 36.º

Complemento atribuído pela empresa

1 — A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pelas IOP.

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

Artigo 37.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

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

$$C_d = R_1 - S_d$$

em que:

C_d representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 representa a remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

S_d representa o subsídio na doença concedido pelas IOP.

Artigo 38.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1 — O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pelas IOP 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 inspecção médica promovida pela empresa

ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

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

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

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

Artigo 39.º

Subsídio supletivo de doença

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

Artigo 40.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 37.º

Artigo 41.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no n.º 2 do artigo 38.º

SECÇÃO II

Complemento do subsídio de maternidade ou paternidade

Artigo 42.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio de maternidade ou paternidade concedido pelas IOP.

Artigo 43.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 37.º em que C_d é substituído por C_m e S_d é substituído por S_m sendo:

C_m — o complemento do subsídio de maternidade ou paternidade atribuído pela empresa;

S_m — o subsídio de maternidade ou paternidade concedido pelas IOP.

Artigo 44.º

Início e duração do complemento

1 — O complemento do subsídio de maternidade ou paternidade é atribuído quando e enquanto as IOP concederem e mantiverem o correspondente subsídio.

2 — O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 45.º

Subsídio supletivo de maternidade

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio de maternidade.

Artigo 46.º

Montante do subsídio supletivo de maternidade

O subsídio supletivo de maternidade tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 37.º

Artigo 47.º

Início e duração do subsídio supletivo de maternidade

O subsídio supletivo de maternidade é atribuído a partir do primeiro dia em que a mulher trabalhadora inicia o período de faltas por maternidade e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 48.º

Complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 49.º

Cálculo do complemento

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

$$C_{dd} = p \times R_m \cdot S_{dd}$$

em que:

C_{dd} representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa; p é igual a:

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

R_m = tem o valor de 83 600\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial; S_{dd} = representa a abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pelas IOP.

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

Artigo 50.º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1 — O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da previdência.

2 — O pagamento deste complemento é feito com o da remuneração ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 51.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 de outros, nos casos e condições em que as IOP lhes concedam tal benefício.

Artigo 52.º

Cálculo do complemento

1 — O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_f = 0,5 R_m \cdot S_f$$

em que:

C_f representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;
 R_m = represente o valor de 83 600\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;
 S_f = representa o subsídio de funeral concedido pelas IOP.

2 — Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pelas IOP com o complemento atribuído pelas empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos pelas IOP e dos complementos atribuídos pelas empresas

Artigo 53.º

Adiantamento feito pelas empresas

1 — As empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos

seguintes benefícios diferidos concedidos pelas IOP e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2 — O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento.

Artigo 54.º

Reembolso dos benefícios adiantados

1 — Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2 — O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pelas IOP dos respectivos benefícios.

ANEXO VIII

Saúde

(cláusula 114.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais ou de outros subsistemas de saúde.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas empresas compreende a utilização das infra-estruturas existentes ou a criar, o serviço do pessoal médico, de enfermagem, paramédico e administrativo e a atribuição de uma participação nos encargos dos utentes, cobrindo as seguintes áreas:

Clínica geral;
Especialidades;
Meios auxiliares de diagnóstico;
Enfermagem;
Medicamentos e apósitos;
Alimentação na primeira infância;
Próteses e ortóteses;
Terapêuticas especiais;
Assistência hospitalar.

Artigo 3.º

Esquema complementar para casos especiais

1 — O esquema complementar das empresas pode, em casos especiais, abranger situações não previstas neste anexo, mediante proposta da direcção clínica.

2 — A participação das empresas prevista no número anterior será determinada caso a caso.

Artigo 4.º

Utentes

1 — Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas empresas:

- a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas, ainda que se encontrem em regime de período experimental;
- b) Os pensionistas;
- c) O cônjuge dos utentes referidos nas alíneas a) e b);
- d) Pessoa que viva com o trabalhador ou pensionista referidos nas alíneas a) e b) em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;
- e) Descendentes ou equiparados dos utentes referidos nas alíneas a) e b) que confirmem direito a subsídio familiar a crianças e jovens, a subsídio mensal vitalício (ou subsídio ou pensão equivalente) e ascendentes ou equiparados, dos mesmos utentes, a seu cargo ou que recebam pensão social ou pensão do regime especial das actividades agrícolas.

2 — O trabalhador ou pensionista só pode exercer o direito previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 em alternativa e em relação a uma só pessoa, excepto nos casos em que ao cônjuge ou ex-cônjuge seja estabelecida judicialmente pensão de alimentos e o trabalhador assumia expressamente a responsabilidade pelas despesas que excedam os limites de intervenção das empresas.

3 — Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o trabalhador pensionista expressamente o solicite, deixam de ter direito ao esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou com a pessoa referida na alínea d) do n.º 1 que seja beneficiário directo de uma instituição oficial de previdência.

4 — Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do trabalhador ou pensionista, os descendentes, ascendentes e equiparados do seu ex-cônjuge ou cônjuge perdem direito ao esquema complementar de saúde.

5 — As empresas facultam a utilização dos serviços médicos, mas sem atribuição de qualquer participação nos encargos, aos trabalhadores contratados a termo e aos seus familiares ou equiparados que se encontrem nas condições previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1.

6 — Aos utentes referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 que sejam beneficiários directos de um esquema de assistência na saúde que não seja o da segurança social só serão pagas as prestações do esquema complementar mediante a apresentação de documentação comprovativa da atribuição das participações correspondentes aos subsídios ou benefícios concedidos, as quais serão deduzidas nos encargos das empresas.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Clínica geral

Artigo 5.º

Consultas médicas

As consultas médicas de clínica geral são efectuadas:

- a) Nos postos médicos privativos ou nos consultórios de médicos contratados, nos locais onde existam e de acordo com os horários estabelecidos;
- b) Nos postos dos serviços médicos oficiais nas restantes localidades;
- c) Nos consultórios médicos de clínica privada, quando em situação de urgência haja impossibilidade devidamente comprovada de recurso aos postos e consultórios referidos nas alíneas a) e b).

Artigo 6.º

Consultas médicas no domicílio

1 — As consultas no domicílio são asseguradas pelos médicos contratados para o efeito, quando existam, ou pelo posto dos serviços médicos oficiais.

2 — Em situação de urgência, havendo manifesta impossibilidade de obter a consulta pelos médicos a que se refere o número anterior, é permitido o recurso a médicos de clínica privada.

SECÇÃO II

Especialidades

Artigo 7.º

Consultas médicas de especialidades

1 — As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

2 — As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas contratados e por médicos especialistas dos serviços médicos oficiais.

3 — Os utentes podem ainda recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de psiquiatria, obstetrícia, ginecologia e, nas demais especialidades, sempre que haja impossibilidade de recurso, em tempo útil, aos médicos referidos no número anterior.

Artigo 8.º

Recurso à clínica privada para consultas de especialidades

1 — O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria.

2 — Só é permitido o recurso a outros médicos especialistas de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos referidos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior nem haja nos serviços médicos oficiais a especialidade requerida, bem como, na impossibilidade, devidamente comprovada, de recurso aos mesmos, em tempo útil.

Artigo 9.º

Consultas de especialidades no domicílio

1 — As consultas médicas de especialidades no domicílio só têm lugar por indicação do médico assistente em situação de urgência, com inconveniência ou grande dificuldade de deslocação do doente.

2 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e o disposto no artigo anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, às consultas de especialidades no domicílio.

Artigo 10.º

Casos especiais de recurso a médicos especialistas de clínica privada

Sempre que, na região em que os utentes residam ou prestem a sua actividade, não existam os especialistas referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º, é permitido o recurso aos especialistas de clínica privada aí existentes, nas condições previstas na alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º

Artigo 11.º

Deslocações para consulta

1 — As despesas de deslocação comprovadamente efectuadas quer como utentes quer como acompanhantes para efeitos de consultas de especialidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e no artigo 10.º são pagas de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nas seguintes condições:

- a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;
- b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos outros casos.

2 — As despesas relativas ao acompanhante só são suportadas quando razões de idade ou do estado de saúde do utente justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 12 anos.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores o utente é reembolsado das despesas efectuadas, até aos limites aí estabelecidos, sempre que este requeira aos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas, revertendo esta para as empresas quando concedida.

SECÇÃO III

Meios auxiliares de diagnóstico

Artigo 12.º

Recurso a meios auxiliares de diagnóstico

1 — Os meios auxiliares de diagnóstico, designadamente análises clínicas laboratoriais ou histológicas, ecotomografias, radiografias, electrocardiogramas, electroencefalogramas, electromiogramas e audiogramas são requisitados pelo médico assistente.

2 — Os meios auxiliares de diagnóstico são realizados:

- a) Pelos serviços médicos privativos ou oficiais;
- b) Pelos médicos contratados em regime de prestação de serviços, quando não seja possível o recurso, em tempo útil, aos serviços médicos oficiais.

SECÇÃO IV

Enfermagem

Artigo 13.º

Assistência de enfermagem

1 — Nos locais onde existam postos médicos privativos dotados de pessoal de enfermagem, a respectiva assistência é assegurada por aquele pessoal.

2 — Nos locais onde não existam os postos médicos nas condições referidas no número anterior, a assistência é prestada pelo pessoal de enfermagem dos serviços médicos oficiais.

3 — Em todos os casos em que não seja possível assegurar a assistência prevista nos números anteriores é permitido o recurso a outros enfermeiros ou postos de enfermagem.

4 — A enfermagem ao domicílio é prestada por indicação do médico assistente.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 14.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1 — Só há participação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos por médicos privativos ou contratados, pelos serviços médicos oficiais e médicos de clínica privada, nos casos previstos neste anexo, e desde que haja participação dos serviços médicos oficiais.

2 — Exceptuam-se os casos previamente definidos, os quais podem ser participados por inteiro.

3 — Salvo o previsto no artigo 15.º, não há participação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são participadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 15.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1 — É participada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal, fixada anualmente.

2 — Em casos especiais, confirmados pelos médicos pediatras da empresa, a verba mensal referida neste artigo pode ser atribuída por período mais alargado.

3 — Em 2000 o valor mensal atribuído é de 2480\$.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 16.º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1 — É participado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste anexo.

2 — Em casos especiais haverá participação nos encargos dos utentes em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, designadamente mesas e cadeiras, quando prescritas por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais e por estes participadas.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 17.º

Comparticipação nas terapêuticas especiais

É participada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais.

Artigo 18.º

Aplicação de terapêuticas especiais

1 — A aplicação das terapêuticas especiais referidas no artigo anterior é feita nos serviços médicos oficiais ou seus convenionados ou, quando tal não for possível, em consultórios ou serviços médicos contratados.

2 — Quando não seja possível o recurso, em tempo útil, a qualquer dos serviços indicados no número anterior, são as referidas terapêuticas aplicadas por médicos especialistas contratados em regime de prestação de serviço ou, na falta destes, por médicos especialistas de clínica privada.

Artigo 19.º

Situações especiais

1 — Nos casos em que a aplicação das terapêuticas implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

2 — Sempre que razões de idade ou do estado clínico dos utentes justifiquem a necessidade de um acompa-

nhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas, mediante autorização prévia da direcção clínica.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 20.º

Comparticipação na assistência hospitalar

São comparticipados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações ou de partos, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas ou partos praticados pelos médicos cirurgiões e parteiros contratados em regime de prestação de serviço.

Artigo 21.º

Acompanhamento dos utentes hospitalizados

Sempre que razões de idade ou do estado clínico dos utentes justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas, mediante autorização prévia da direcção clínica.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 22.º

Regime de comparticipação

1 — São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja efectuada por médicos privados, contratados ou dos serviços médicos oficiais e seja por estes últimos aprovada e comparticipada.

2 — Nos casos em que a idade ou o estado clínico dos utentes o justifique são comparticipadas as despesas de um acompanhante.

3 — O montante da comparticipação prevista nos números anteriores é determinado caso a caso e incide sobre a parte das despesas não cobertas pela comparticipação dos serviços médicos oficiais.

CAPÍTULO IX

Encargos e deveres dos utentes

Artigo 23.º

Comparticipação de encargos (mútua)

1 — Cada trabalhador do quadro do pessoal permanente ou pensionista comparticipa nos encargos do esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste anexo, mediante o pagamento de um valor mensal (mútua) a ser deduzido na remuneração ou pensão.

2 — O valor mensal da mútua é determinado tendo em conta os seguintes pressupostos:

a) Os custos contabilizados no ano anterior relativamente às rubricas:

Especialidades médicas — 20%;
Elementos auxiliares de diagnóstico — 20%;
Medicamentos e apósitos — 8,75%;
Próteses e ortóteses — 20%;
Assistência hospitalar — 20%;

b) Os encargos referidos na alínea anterior são suportados pelos trabalhadores e pensionistas, de forma proporcional, tendo por referência os escalões e valores actualmente praticados.

3 — Os encargos com as rubricas clínica geral, enfermagem e alimentação na primeira infância são integralmente suportados pelas empresas.

Artigo 24.º

Encargos dos utentes

1 — Constitui encargo dos utentes:

- a) O pagamento das taxas fixadas pelos serviços médicos oficiais;
- b) O pagamento do valor estabelecido anualmente (mútua);
- c) Os montantes que excedam a comparticipação das empresas estabelecida periodicamente na tabela dos actos médicos fixada pelas empresas, ouvidos os sindicatos;
- d) O preço total da consulta de especialidades e dos meios auxiliares de diagnóstico nos casos em que os utentes recorram, por sua iniciativa, aos médicos contratados em regime de prestação de serviços;
- e) O excesso do preço das consultas em relação à tabela dos actos médicos, no caso de recurso à clínica privada previsto na alínea c) do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º, devendo ser requerida a comparticipação dos serviços médicos oficiais, a qual, uma vez concedida, é deduzida nos custos do esquema complementar.

2 — Em casos excepcionais de consultas médicas de clínica geral, devidamente comprovados, justificados e aceites pela direcção clínica, o excesso de preço referido na alínea e) do número anterior é suportado pelo esquema complementar.

3 — Nos casos especiais a que se refere o artigo 3.º, os encargos dos utentes são estabelecidos caso a caso.

4 — O valor máximo suportado pelo esquema complementar, para efeito de determinação do encargo dos utentes, é fixado periodicamente para as próteses e ortóteses visuais e caso a caso para próteses e ortóteses auditivas e ortopédicas.

Artigo 25.º

Deveres dos utentes

1 — Os utentes, nos casos de consultas de especialidades, meios auxiliares de diagnóstico e terapêuticas

especiais, obrigam-se a requerer a comparticipação dos serviços médicos oficiais quando seja caso disso, a qual, uma vez concedida, é deduzida nos encargos dos utentes e, havendo remanescente, nos custos do esquema complementar.

2 — Nos restantes casos a comparticipação requerida é deduzida nos custos do esquema complementar.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Artigo 26.º

Indeferimento de comparticipação

Sempre que a direcção clínica indefira comparticipação prevista neste anexo, dá conhecimento, por escrito, ao utente dos fundamentos da recusa.

Lisboa, 28 de Junho de 2000:

Pela EDP Distribuição-Energia, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela PROET — Projectos, Engenharia e Tecnologia, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela HDN — Energia do Norte, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela HIDROCENEL — Energia do Centro, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela HIDRORUMO — Projecto e Gestão, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela SÁVIDA — Medicina Apoiada, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela MRH — Mudança e Recursos Humanos, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela LABELEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Energia, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Imobiliária, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP — Serviços de Gestão de Frotas, Instalações e Logística, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Cogeração — Produção de Electricidade e Calor, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela ENERNOVA — Novas Energias, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Águas — Gestão de Águas e Saneamento, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela TER — Termoelectrica do Ribatejo, S. A.:
(Assinatura ilegível.)

Pela FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, por si e em representação de:

FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:
(Assinaturas ilegíveis.)

FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacéutica, Petróleo e Gás:
(Assinaturas ilegíveis.)

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinaturas ilegíveis.)

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinaturas ilegíveis.)

STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinaturas ilegíveis.)

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa:

(Assinaturas ilegíveis.)

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

(Assinaturas ilegíveis.)

Sindicato dos Enfermeiros do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 19 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas.

Lisboa, 22 de Maio de 2000. — Pela Direcção Nacional/FESAHT, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 22 de Maio de 2000. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vitor Pereira.*

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Civil, Mármore e Madeiras do Alentejo;
Sindicato dos Trabalhadores da Cerâmica, Construção e Madeiras de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Cerâmica, Cimentos e Similares do Distrito de Castelo Branco;
Sindicato dos Operários da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Afins do Distrito de Coimbra;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras e Mármore do Distrito de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Leiria;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras e Mármore do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato de Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 22 de Maio de 2000. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 5 de Julho de 2000.

Depositado em 17 de Julho de 2000, a fl. 65 do livro n.º 9, com o n.º 238/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre a EDP Distribuição-Energia, S. A., e várias empresas do Grupo EDP e a ASOSI — Assoc. Sócio-Sindical dos Trabalhadores de Electricidade da Região Centro.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas signatárias do Grupo EDP, adiante designadas por empresas, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, renovo-

vando-se automaticamente por iguais períodos se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — A primeira denúncia só poderá operar-se após 20 meses de vigência deste ACT.

4 — Enquanto não entrar em vigor novo ACT as relações de trabalho continuam a reger-se pelo presente ACT.

CAPÍTULO II

Comissão paritária

Cláusula 3.^a

Competência

1 — Para interpretação das disposições deste ACT, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2 — As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação, produzindo efeitos a partir da data de entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 4.^a

Constituição e funcionamento

1 — A comissão paritária é constituída por seis membros, três em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada uma do direito a um voto.

2 — Cada uma das partes indicará à outra e ao ministério competente a identificação dos seus representantes no prazo de 30 dias após a publicação deste ACT.

3 — Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

4 — Por acordo entre as partes poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério competente.

5 — O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às 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, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;
- b) Salvo deliberação, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

6 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pela empresa, excepto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO III

Associações sindicais

Cláusula 5.^a

Definição e audição

1 — Para efeitos deste ACT, entende-se por associações sindicais os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

2 — Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais e das estruturas sindicais internas a falta de pronúncia destas no prazo de 15 dias, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao acto proposto.

3 — Para efeitos deste ACT, entende-se por estruturas sindicais internas as comissões sindicais e intersindicais constituídas pelos delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

TÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.^a

Deveres das empresas

1 — São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene e segurança no trabalho e a prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores inerente à higiene e segurança no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho nas empresas;
- 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 respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;
- f) Usar de respeito em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;
- g) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respectivo trabalhador o solicite;
- h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei sempre que

o trabalhador dê o seu acordo escrito ou com parecer favorável do respectivo sindicato, a pedido do trabalhador;

- i) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respectivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito;
- j) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável;
- l) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações existentes nas empresas para reuniões relacionadas com a sua actividade nas mesmas, nos termos da cláusula 97.^a;
- m) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
- n) Fomentar a formação e aperfeiçoamento dos que ingressem nas várias profissões existentes nas empresas;
- 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.

2 — Para 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 respectivo, até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;
- b) As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através das empresas mediante declaração escrita do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Não exercer qualquer actividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as actividades das empresas;
- d) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- e) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina no trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

- g) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com as empresas;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pelas empresas;
- j) Cooperar em todos os actos tendentes à melhoria da produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis e não afectada a sua dignidade;
- l) Prestar às hierarquias todos os esclarecimentos necessários em matéria de serviço, bem como fazer sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço.

Cláusula 8.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- 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) Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, directa ou indirecta, salvo nos casos previstos neste ACT;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo havendo prévia autorização do ministério competente, depois de obtido o acordo escrito do sindicato e do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos no presente ACT;
- e) Restringir o uso de serviços por elas criados;
- f) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança;
- h) A prática de outros comportamentos proibidos por lei.

TÍTULO III

Quadros do pessoal, enquadramento e carreiras, movimentação e admissões

CAPÍTULO I

Quadros de pessoal

Cláusula 9.^a

Pessoal permanente

1 — Os quadros do pessoal permanente das empresas são constituídos por todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço com contrato de trabalho sem termo.

2 — Os quadros do pessoal permanente compreendem trabalhadores a tempo inteiro, a meio tempo com dois trabalhadores por posto de trabalho e a tempo parcial.

Cláusula 10.^a

Mapas de pessoal

1 — As empresas elaborarão, nos termos legais, mapas de quadros de pessoal.

2 — Dos mapas referidos no número anterior serão enviados exemplares às entidades que a lei determine e às associações sindicais, sendo as cópias afixadas ou disponibilizadas nos termos e condições legais.

3 — Os trabalhadores, directamente ou através do respectivo sindicato, poderão reclamar, por escrito, de irregularidades detectadas nos mapas de quadros de pessoal, no prazo de dois meses a contar da sua divulgação, nos termos fixados no número anterior.

4 — Em Fevereiro de cada ano, as empresas enviarão às estruturas sindicais internas mapas nos quais indicarão a distribuição dos trabalhadores por função ou categoria, assim como por base de remuneração, nível, grau e tempo de permanência no grau.

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional

Cláusula 11.^a

Princípio

Os trabalhadores do quadro de pessoal permanente, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação, nos termos do disposto no anexo I deste ACT, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO III

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 12.^a

Preenchimento de vagas

O preenchimento de postos de trabalho necessários à prossecução das actividades das empresas, para além de outras formas previstas na lei, será feito por movimentação interna ou por movimentação entre empresas, sempre que existam trabalhadores do quadro do pessoal permanente que reúnam os requisitos exigidos e nisso estejam interessados, e por admissão.

Cláusula 13.^a

Movimentação interna e entre empresas

O preenchimento de vagas por movimentação interna e entre empresas rege-se por regulamento próprio, anexo II deste ACT, que dele faz parte integrante.

Cláusula 14.^a

Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente das empresas efectuar-se-á sempre que o preenchimento dos postos de trabalho vagos não possa ocorrer por movimentação interna ou por movimentação entre empresas.

2 — As admissões podem efectuar-se por concurso ou por convite.

3 — Nas admissões a efectuar por anúncios públicos, estes devem conter, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a) Local de trabalho, regime de trabalho e empresa;
- b) Habilitações escolares mínimas e máximas;
- c) Tipo de provas a realizar e prazo de validade do concurso.

4 — Nas admissões por convite os trabalhadores a admitir devem possuir currículo escolar e profissional adequado às exigências da função.

5 — As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

6 — O período experimental tem a duração prevista na lei.

7 — Para o nível 3 e chefias de secção não há admissões, devendo as admissões para o nível 2 ser feitas apenas em situações especiais, designadamente quando os trabalhadores a admitir estão em vias de obter grau académico de ensino superior.

8 — Aos trabalhadores admitidos é assegurada a atribuição das seguintes bases de remuneração em conformidade com a escolaridade mínima exigida pelas empresas:

- a) 9 anos de escolaridade — BR 4;
- b) 11 e 12 anos de escolaridade — BR 7.

9 — Para efeitos do número anterior o grau de evolução a considerar é o correspondente à BR atribuída.

10 — As empresas comunicarão às estruturas sindicais internas, no final de cada semestre, as admissões de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente, indicando o local de trabalho.

11 — No acto de admissão a empresa deve entregar ao trabalhador um exemplar do presente ACT e dos documentos que o complementem.

Cláusula 15.^a

Readmissão de trabalhadores

1 — Se, na sequência das deliberações das comissões de verificação de incapacidade permanente, cessar a pensão de invalidez atribuída a pensionista que tenha passado àquela situação, o mesmo será readmitido para o quadro do pessoal permanente para função compatível e com o mesmo nível de qualificação.

2 — Aos trabalhadores readmitidos nos termos do número anterior, é considerada a antiguidade que possuíam à data da passagem à situação de invalidez.

TÍTULO IV

Contratos de trabalho a termo

Cláusula 16.^a

Contratação a termo

1 — As empresas podem, nos termos da lei, contratar trabalhadores a termo certo ou incerto.

2 — A celebração de contrato de trabalho a termo só é admitida quando as empresas não consigam assegurar a execução do trabalho por pessoal do quadro permanente.

3 — Os trabalhadores contratados a termo não têm direito às regalias de carácter social em vigor nas empresas, com excepção do subsídio de alimentação que é atribuído nas condições aplicáveis aos trabalhadores do quadro permanente.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito de preferência, em igualdade de condições, nas admissões para o quadro do pessoal permanente.

5 — Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho, sempre que não tenham ocorrido interrupções superiores a um ano.

6 — As empresas comunicarão à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais internas, até ao fim do mês seguinte, a admissão de trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo.

TÍTULO V

Prestação do trabalho

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Cláusula 17.^a

Disposições gerais

1 — Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete às empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo.

2 — Aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente é garantido o trabalho nas condições estabelecidas no presente ACT.

3 — Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, no âmbito da sua empresa, mude para outra instalação ou tipo de actividade, fica sujeito às condições naquelas aplicáveis, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

4 — A cessação, suspensão ou redução de funcionamento de um estabelecimento, instalação ou serviço das empresas 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 àquelas cuja manutenção se mostrar inviável.

CAPÍTULO II

Organização temporal do trabalho

Cláusula 18.^a

Marcação de ponto

1 — É obrigatória a marcação de ponto quatro vezes ao dia, no início e no termo do período normal de trabalho e antes e depois do intervalo para refeição.

2 — O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos, que apenas marcam o ponto no início e no termo do período de trabalho diário.

3 — Não se efectua qualquer desconto na remuneração dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pelas empresas ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o período normal.

Cláusula 19.^a

Horário fixo

1 — Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

2 — Neste tipo de horário admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de noventa minutos por mês.

3 — Não pode ser recusada a entrada imediata no serviço aos trabalhadores que se tenham atrasado para além dos períodos de tolerância, sendo-lhes, porém, descontada na remuneração mensal a importância correspondente aos tempos de ausência não justificados que excedam o limite mensal estabelecido no número anterior.

Cláusula 20.^a

Horário flexível

1 — Horário flexível é aquele em que a duração do período normal de trabalho diário bem como as horas do seu início, termo e dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo porém períodos de presença obrigatória.

2 — O horário flexível será cumprido entre meia hora antes do início do período da manhã e hora e meia após o fim do período da tarde do horário base.

3 — O tempo de presença obrigatória é o que decorre, no período da manhã, entre uma hora após o início e meia hora antes do fim do período de horário base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário base.

4 — A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, excepto, no caso de trabalhadoras durante o período legal de aleitação e de trabalhadores-estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

5 — O cômputo do tempo de serviço prestado será efectuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse oito ou dez horas, conforme seja negativo ou positivo.

6 — O saldo que exceda os limites fixados no número anterior é anulado, sem direito a indemnização, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos, a faltas injustificadas, se for negativo.

7 — Nos serviços em que sejam adoptados o horário fixo e o horário flexível, a prática deste último poderá ser concedida por acordo entre a empresa e o trabalhador.

8 — Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação das empresas, fora do horário base.

9 — O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário

1 — Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

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

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

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

5 — A isenção de horário de trabalho é incompatível com a prestação de trabalho em turnos, com a disponibilidade e com a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

6 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio mensal nos termos e condições fixados no anexo v.

CAPÍTULO III

Trabalho em regime normal

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho em regime normal é de trinta e oito horas por semana, divididas por cinco dias.

2 — O período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas.

3 — O período normal de trabalho em regime normal será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo as empresas impôr aos trabalhadores a prestação de mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

CAPÍTULO IV

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 23.^a

Trabalho a meio tempo e tempo parcial

1 — As empresas poderão autorizar o regime de trabalho a meio tempo e a tempo parcial aos trabalhadores que o requeiram, preferindo aqueles que se encontram nas seguintes situações:

- a) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores-estudantes.

2 — As empresas deverão fundamentar os casos de recusa.

3 — No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adoptandos, adoptados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a meio tempo ou a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

4 — Caso um posto de trabalho possa ser ocupado por dois trabalhadores, a empresa pode, a requerimento escrito dos interessados, permitir o trabalho a meio tempo, desde que os requerentes tenham pelo menos 30 anos de antiguidade e continuem a assegurar as contribuições para a segurança social correspondentes a trabalho a tempo inteiro.

5 — A remuneração normal, outras remunerações e demais regalias dos trabalhadores neste regime são proporcionais ao período de trabalho praticado.

6 — Exceptua-se do número anterior, a remuneração por antiguidade dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 4, que será considerada como se o trabalho fosse prestado a tempo inteiro.

7 — Os trabalhadores a meio tempo e a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

CAPÍTULO V

Regimes e situações especiais de trabalho

Cláusula 24.^a

Regime

A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se por regulamento próprio, anexo III deste ACT, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 25.^a

Disposições gerais

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar pode ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores nem a celebração de contratos a termo.

4 — Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho suplementar nos termos do n.º 2 desta cláusula, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

5 — 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.

6 — A prestação de trabalho suplementar é registada em conformidade com as disposições legais existentes.

7 — São facultados para consulta os mapas de trabalho suplementar, quando solicitados pelos sindicatos ou pelas estruturas sindicais internas.

Cláusula 26.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;

- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

2 — 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 iminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado confere direito a descanso compensatório remunerado, nos termos e condições seguintes:

- a) Quando prestado em dia normal, confere direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado e vence-se ao perfazer um número de horas igual ao período normal diário;
- b) Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se o trabalho resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que é aplicável o disposto na alínea a);
- c) Quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente;
- d) O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia normal poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %;
- e) O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar poderá ser parcialmente substituído por prestação de trabalho remunerado, nos limites e condições seguintes:

O descanso compensatório correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado não pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado e vence-se ao perfazer um número de horas igual ao período normal diário;

O restante descanso compensatório poderá, por proposta da empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 %.

2 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, motivado por falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a duração

não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

3 — Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório, relativos aos casos previstos nas alíneas a) a c) do n.º 1 da presente cláusula, num dos 14 dias subsequentes ou em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

4 — Sem prejuízo do direito de opção, os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — No caso da opção prevista na segunda parte do n.º 3 de presente cláusula, os dias de descanso compensatório são obrigatoriamente gozados durante o ano a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano subsequente.

6 — O tempo de descanso compensatório inferior a um dia de trabalho transita para o ano seguinte e vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho.

Cláusula 28.^a

Regime

1 — Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário normal sem que tenham decorrido nove horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

- a) Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e comece a partir de três horas antes do início deste;
- b) Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de três horas, se inicie antes das 6 horas e termine depois dessa hora.

2 — Quando a prestação de trabalho suplementar se verifique em antecipação ao período normal de trabalho e se prolongue neste, a contagem do tempo de trabalho obedece aos seguintes critérios:

- a) Se o período de antecipação for superior a três horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;
- b) Se o período de antecipação for igual ou inferior a três horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

3 — Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, as empresas devem comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — 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, de acordo

com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12 às 14 e das 19 às 21 horas.

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

- a) O pequeno-almoço, se o trabalho for prestado imediatamente antes do período normal de trabalho;
- b) Uma ceia, no valor correspondente a uma refeição principal, se o trabalho for prestado entre as 0 e as 5 horas.

6 — 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 4 e das duas horas referidas no n.º 5.

7 — Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, três horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, as empresas asseguram ou pagam o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

8 — Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos quatro horas consecutivas de trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos do n.º 1 da cláusula 54.^a, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

9 — Em dia de descanso semanal ou feriado, sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, as empresas pagam o tempo dispendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho como tempo normal de trabalho, excepto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respectiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

CAPÍTULO VII

Trabalho nocturno

Cláusula 29.^a

Noção e regime

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

2 — Na prestação de trabalho nocturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pelas empresas, na sequência de recomendações da comissão de segurança e em todas as situações consignadas na lei, desde que mais favoráveis para a segurança dos trabalhadores.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 30.^a

Princípios gerais

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais e as previstas no presente ACT referentes à protecção da maternidade e paternidade, ao trabalho feminino, aos trabalhadores-estudantes e ao trabalho de menores.

2 — As empresas apoiarão o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 31.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — As empresas assegurarão à mulher trabalhadora os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) O direito de, durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas, venenosas e nocivas e de altas ou baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados;
- b) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes serem gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- d) Em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determina esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista na alínea b);
- e) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança, durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;
- f) O direito de gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença de maternidade;
- g) Em caso de aborto, o direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias;
- h) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de dura-

ção máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

- i) No caso de não haver lugar a amamentação a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
- j) O direito de não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;
- l) O direito de não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação;
- m) 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 — O pai tem os direitos consignados na lei, designadamente:

- a) Licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;
- b) A licença, por período de duração igual àquela a que a mãe ainda teria direito, nos termos da alínea b) do número anterior, nos casos de:
Incapacidade física ou psíquica da mãe, enquanto esta se mantiver;
Morte da mãe, pelo período mínimo de 14 dias;
Decisão conjunta dos pais;
- c) Aos direitos consignados na alínea anterior, no caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora, durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto.

3 — Em caso de adopção, o candidato a adoptante tem os seguintes direitos:

- a) A 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento de menor de 15 anos;
- b) Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido na alínea anterior só pode ser exercido por um dos membros do casal candidato a adoptante;
- c) Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nas alíneas c) e e) do n.º 1 da presente cláusula.

4 — As licenças e dispensas previstas nos n.ºs 1 a 3 da presente cláusula conferem o direito ao recebimento da remuneração normal líquida, deduzida do eventual subsídio atribuído pelas instituições oficiais de previdência.

5 — O exercício do direito à licença por maternidade, paternidade e adopção suspende o gozo de férias, podendo, mediante marcação acordada com a empresa, os restantes dias de férias serem gozados após o termo da licença, mesmo que tal se verifique no ano civil seguinte.

6 — O exercício dos direitos às licenças enumeradas na presente cláusula não prejudica o tempo de estágios ou cursos de formação já iniciados, sem prejuízo do

cumprimento pelos trabalhadores do tempo em falta para a sua conclusão.

7 — Mediante pré-aviso dirigido às empresas, com a antecedência mínima de um mês em relação ao período de ausência pretendido, o pai ou a mãe trabalhadores têm direito às seguintes licenças sem retribuição:

- a) Licença parental;
- b) Licença especial para assistência a filho ou adoptado;
- c) Licença especial para assistência a filho ou adoptado deficiente ou doente crónico.

Cláusula 32.ª

Trabalhador-estudante

1 — Aos trabalhadores-estudantes são conferidos os direitos e deveres consignados na lei e neste ACT.

2 — Para além do estabelecido na lei, aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos considerados com interesse para as actividades das empresas, são ainda concedidas as regalias enunciadas nas alíneas seguintes:

- a) Dispensa da prestação de trabalho de uma hora por dia, sem perda de retribuição, durante o período de frequência de aulas, sempre que possível no início ou fim do período normal de trabalho, podendo, no entanto, os trabalhadores que exerçam a sua actividade em locais afastados dos estabelecimentos de ensino, ser autorizados a acumular aquelas horas, num ou mais períodos seguidos, de acordo com as exigências escolares;
- b) Dispensa da prestação de trabalho sem perda de retribuição para preparação de exames ou testes periódicos equiparados a exames de frequência, durante dois dias úteis por disciplina ou cadeira, seguidos ou alternados, por ano.

3 — Consideram-se cursos com interesse para as empresas aqueles que tenham uma interligação com a actividade e gestão das empresas.

4 — Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

- a) Matrícula em curso que corresponda às habilitações escolares desejáveis para o desempenho da função;
- b) Matrícula em fase final de curso;
- c) Melhor aproveitamento escolar;
- d) Maior antiguidade na empresa.

5 — O trabalhador-estudante que preste a sua actividade em regime de turnos e a quem, por motivo de serviço, não seja concedida dispensa de serviço pode optar por:

- a) Requerer mudança de posto de trabalho, nos termos consignados no artigo 7.º do anexo II, devendo a movimentação efectivar-se no prazo de 12 meses;
- b) Aguardar pelo ano lectivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

6 — Para usufruir das regalias previstas no n.º 2 da presente cláusula, o interessado deverá apresentar pedido devidamente fundamentado, ficando a sua concessão dependente de autorização expressa da empresa.

7 — A recusa pela empresa de concessão das regalias previstas no n.º 2 da presente cláusula deve ser fundamentada.

8 — Aos trabalhadores que já se encontrem a frequentar cursos aquando da entrada em vigor do presente ACT são-lhes garantidas as regalias previstas no n.º 2 até conclusão do nível ou grau de ensino que frequentam.

9 — Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que as empresas deverão ter em consideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

10 — Se vier a ser legalmente consagrado um estatuto que confira ao trabalhador-estudante regalias inferiores às actualmente em vigor, a empresa manterá a concessão destas regalias até à revisão da presente cláusula.

TÍTULO VI

Antiguidade

Cláusula 33.^a

Contagem de antiguidade

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

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

3 — As empresas podem considerar, para efeitos de contagem de antiguidade para reforma, o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores, antes da admissão, em entidades públicas ou privadas, desde que por elas seja reconhecido como actividade de interesse para o sector eléctrico nacional.

TÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 34.^a

Local de trabalho e área de serviço

1 — O local de trabalho é definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3 — Por área de serviço entende-se a zona geográfica, previamente delimitada, em que prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua actividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

4 — As empresas comunicam aos sindicatos outorgantes do presente ACT a delimitação das áreas de serviço actualmente vigentes, procedendo à audição prévia dos sindicatos em caso de alteração.

5 — A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor, excepto quando o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz, por necessidade imperiosa de serviço, ou em situações previamente definidas pela hierarquia.

6 — A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo salvo se, por necessidade imperiosa de serviço, devidamente comprovada, o trabalhador não puder tomar a sua refeição nas condições em que normalmente o faz.

7 — Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da empresa.

TÍTULO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 35.^a

Noção e classificação

1 — Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efectuadas pelos trabalhadores ao serviço das empresas, sem carácter de permanência, para fora da localidade ou da área onde os mesmos prestam habitualmente serviço.

2 — As deslocações em serviço classificam-se em:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- c) Deslocações para o estrangeiro.

Cláusula 36.^a

Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

- a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;
- b) 60 km em linha recta entre o local de trabalho e o local do cumprimento da diligência.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pelas empresas;

- b) 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;
- c) Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajecto na parte que exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

3 — O trabalhador poderá não regressar no mesmo dia se, comprovadamente, qualquer dos limites previstos no n.º 1 desta cláusula possa ser excedido e o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho, passando a aplicar-se-lhe o regime de grande deslocação.

Cláusula 37.^a

Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira

1 — Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Viagem de visita à família, suportada pela empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;
- d) Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela empresa, durante o período de descanso semanal;
- e) 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 à Páscoa.

3 — Não há lugar ao pagamento de tempo de trajecto que exceda o horário normal, salvo expressa autorização fundada em razões imperiosas de serviço, sendo, nesta situação, o pagamento efectuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 38.^a

Deslocações para o estrangeiro

1 — Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

- a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;
- c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

2 — Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 39.^a

Deslocações de carácter imprevisto

1 — 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.

2 — As deslocações de carácter imprevisto, quando efectuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajecto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

Cláusula 40.^a

Deslocações para frequência de 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 cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

Cláusula 41.^a

Despesas de transporte

1 — Entende-se por despesas de transporte as correspondentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como outras despesas especiais inerentes à viagem.

2 — As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, quando possível, dos documentos comprovativos.

Cláusula 42.^a

Despesas de alojamento e alimentação

1 — O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efectua-se, por opção do trabalhador, de acordo com uma das seguintes modalidades:

- a) Ajudas de custo;
- b) Reembolso das despesas efectuadas;
- c) Ajudas de custo e reembolso das despesas efectuadas.

2 — A tabela de ajudas de custo é estabelecida e revista anualmente segundo as condições e prática actualmente vigentes, conforme se encontram definidas em documentação complementar à negociação do presente ACT.

3 — Na modalidade de reembolso prevista nas alíneas b) e c) do n.º 1 da presente cláusula o pagamento das despesas não poderá, em caso algum, exceder em mais de 20% o valor das correspondentes ajudas de custo e será efectuado contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas.

TÍTULO IX

Desempenho temporário de funções

CAPÍTULO I

Ocupação temporária de postos de trabalho

Cláusula 43.^a

Caracterização

1 — As empresas podem determinar que um trabalhador seja temporariamente chamado a:

- a) Substituir outro que se encontre temporariamente impedido;
- b) Ocupar um posto de trabalho vago, por movimentação interna ou impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

2 — Nos níveis 2 a 6 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

- a) O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;
- b) O trabalhador tenha a habilitação correspondente à função temporariamente desempenhada ou desempenhe função da mesma linha de carreira.

3 — No nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pelas empresas.

4 — Para função de chefia de secção admite-se ainda que o trabalhador substituto desempenhe função do nível de qualificação que caracteriza a chefia.

Cláusula 44.^a

Preferências

A escolha dos trabalhadores será feita de acordo com a seguinte ordem de preferência:

- a) Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;
- b) Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;
- c) Desempenhar função da mesma linha de carreira;
- d) Ter maior base de remuneração.

Cláusula 45.^a

Regime

1 — As empresas não podem manter em ocupação temporária postos de trabalho vagos, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento no prazo de 60 dias.

2 — A ocupação temporária de um posto de trabalho carece do acordo do trabalhador se se prolongar para além de um ano.

3 — Durante o desempenho temporário de funções, nos casos dos níveis 2 a 6, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o

trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de remuneração e:

- a) A imediatamente superior;
- b) A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

No caso do nível 1, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a remuneração base da sua letra e a imediatamente superior ou a menor remuneração base da categoria desempenhada temporariamente, se for superior.

4 — Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador reocupa o seu posto de trabalho e passa a receber a remuneração que teria atingido se nele tivesse permanecido.

5 — O desempenho temporário de funções é tomado em consideração na apreciação curricular dos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Chefia funcional

Cláusula 46.^a

Noção, âmbito e regime

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

2 — A chefia funcional envolve a distribuição, coordenação, segurança e controlo de acção da equipa, a transmissão de conhecimentos e de modos operatórios, tendo em vista um objectivo bem definido e implicando participação na execução efectiva dos trabalhos.

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

4 — A atribuição da chefia funcional só se torna efectiva se, no prazo de 30 dias, não merecer oposição considerada justificada de trabalhadores da unidade organizativa que se manifestem de per si, por intermédio do respectivo sindicato ou pelas estruturas sindicais internas.

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

Cláusula 47.^a

Compensação

1 — A chefia funcional confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal, pago 14 vezes por ano, correspondente à:

- 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.

2 — Os trabalhadores perdem o subsídio de chefia funcional quando cessam o seu desempenho.

3 — Continuam, porém, a receber esse subsídio, como remuneração remanescente, nas condições estabelecidas no anexo V, se lhes estiver cometido o desempenho de chefia funcional durante:

- a) 10 anos seguidos ou 15 interpolados;
b) 5 anos seguidos ou 8 interpolados, se a cessação da atribuição da chefia for de iniciativa das empresas.

CAPÍTULO III

Comissões de serviço

Cláusula 48.^a

Noção e âmbito

1 — São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança, nos termos e condições estabelecidos neste ACT e na lei.

2 — Os cargos de chefia hierárquica superior são sempre exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 49.^a

Regime

1 — A comissão de serviço tem a duração de três anos, sem prejuízo da sua cessação por iniciativa das empresas ou a pedido dos nomeados.

2 — Finda a comissão de serviço é garantido o regresso à categoria no momento possuída se outra superior não for atribuída.

Cláusula 50.^a

Compensação

1 — É atribuído um subsídio por desempenho de chefia superior em comissão de serviço, pago 14 vezes por ano, no mínimo igual ao valor da diferença para a letra acima da própria ou da do subordinado mais qualificado ou categorizado, com limite na letra Q, excepto quando este for a letra própria do nomeado em que o valor a considerar é, pelo menos, igual à diferença entre as letras Q e P.

2 — Os trabalhadores perdem a remuneração de exercício de chefia quando cessam a comissão de serviço.

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

4 — O escalonamento dos módulos departamentais de chefia superior é da competência das empresas.

5 — Durante o exercício de funções de chefia superior em comissão de serviço, a evolução, dentro da categoria ou de uma categoria para a outra, é feita por acto de gestão, sem prejuízo, para as categorias de bacharel e licenciado, do estabelecido no n.º 5 do artigo 4.º do anexo I.

6 — A evolução dos trabalhadores sem curso superior, designados para o exercício de funções de chefia superior em comissão de serviço, é feita por acto de gestão, sem prejuízo da evolução que a carreira própria garante.

TÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 51.^a

Conceito de retribuição

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

Cláusula 52.^a

Remuneração

1 — Para os efeitos do presente ACT, consideram-se os seguintes tipos de remuneração:

- a) Remuneração base mensal (R_b) — quantia em numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 22.^a e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do anexo I deste ACT;
- b) Remuneração mensal por antiguidade (R_a) — quantia em numerário atribuída mensalmente, obtida pelo produto da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade;
- c) Remuneração normal mensal (R_n) — remuneração resultante da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

2 — A situação salarial do trabalhador é definida pela remuneração normal mensal.

3 — Os valores das remunerações horária e diária são calculados através das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rn \times 12}{52 \times H} \quad Rd = \frac{Rn \times 12}{7 \times 52}$$

em que:

- Rh — representa a remuneração horária;
 Rd — representa a remuneração diária;
 Rn — representa a remuneração normal mensal;
 H — representa o número de horas semanais.

4 — A remuneração normal mensal dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a remuneração correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 22.^a

Cláusula 53.^a

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do anexo v deste ACT, que dele faz parte integrante.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano.

Cláusula 54.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

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

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

Cláusula 55.^a

Remuneração do trabalho nocturno

O trabalho nocturno efectivamente prestado será remunerado com base na remuneração horária, acrescida de 25%.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das empresas.

2 — No caso de terem menos de um ano de trabalho nas empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fracção do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores, nos anos de ingresso e regresso do serviço militar ou ausência por doença ou acidente, mantêm o direito ao subsídio de Natal como se tivessem estado continuamente ao serviço das empresas.

4 — Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a $\frac{1}{12}$ da remuneração.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias

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

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

3 — Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.

4 — Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 58.^a

Prémio de assiduidade

Os trabalhadores têm direito a um prémio de assiduidade, nas condições estabelecidas no anexo v deste ACT.

TÍTULO XI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO I

Descanso semanal

Cláusula 59.^a

Noção e regime

1 — Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.

2 — Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre as empresas e os trabalhadores envolvidos.

3 — Em regime de turnos ou de folgas rotativas os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, excepto quando as folgas coincidirem com sábado e domingo consecutivos, caso em que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado dia de descanso complementar.

4 — Em regime de turnos de laboração contínua, o horário é organizado de forma que, em regra, os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de seis dias de trabalho consecutivos.

CAPÍTULO II

Feriados

Cláusula 60.^a

Enumeração

1 — São feriados obrigatórios os dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutro dia com significado local.

3 — Para além dos feriados obrigatórios, são considerados como tal a terça-feira de Carnaval e o dia feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador.

4 — Nos concelhos onde não exista feriado municipal, será este substituído pelo feriado municipal da capital do respectivo distrito.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a empresa os possa compensar com trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Férias

Cláusula 61.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 81.^a do presente ACT.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de três meses de serviço, podendo o trabalhador, por acordo com a empresa, gozar antecipadamente o período de férias a que teria direito em Dezembro do ano em que é admitido.

3 — Em caso de rescisão do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

4 — Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de 22 dias úteis por ano.

Cláusula 63.^a

Duração de férias

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente têm direito a um período anual de férias de:

23 dias úteis, em 2000;
24 dias úteis, a partir do ano 2001.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos e de folgas rotativas podem optar, para a contagem dos dias de férias referidos no número anterior, entre os dias úteis de calendário e os dias que, por escala, lhes competirem.

Cláusula 64.^a

Marcação de férias

1 — A marcação de férias tem de ser feita até 31 de Março de cada ano, por acordo entre as empresas e os trabalhadores, sem prejuízo de uma equitativa rotatividade do período de férias de todos os trabalhadores.

2 — Os mapas de férias definitivos devem ser elaborados e afixados nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

3 — Na falta de acordo, observa-se o seguinte regime:

- a) As empresas procederão à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;
- b) As empresas só podem marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores ao serviço de cada empresa que vivam em comunhão de mesa e habitação deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de goza-

rem férias simultaneamente, embora tendo em conta princípios de equitativa rotatividade dos restantes trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Encerramento para férias

1 — As empresas podem encerrar alguns departamentos para efeito de férias.

2 — O período de encerramento deve ser acordado entre as empresas e os delegados sindicais afectos aos departamentos em causa e comunicado aos trabalhadores até 31 de Março, após autorização do ministério competente.

3 — Neste caso, as férias têm sempre de ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

Cláusula 66.^a

Gozo de férias

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

2 — As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre os trabalhadores e as empresas, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos, desde que o comuniquem previamente às empresas, os trabalhadores que pretendam gozar férias nos Açores ou na Madeira, ou com familiares residentes fora do território português.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com as empresas.

5 — Os trabalhadores que, por motivo de doença, fiquem impedidos de gozar férias poderão gozar as mesmas no ano civil subsequente e, mediante acordo com as empresas, acumulá-las com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 67.^a

Alteração da marcação de férias

1 — A marcação das férias pode ser alterada por acordo entre as empresas e os trabalhadores.

2 — O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontrar temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável.

3 — Depois de marcadas as férias, as empresas apenas podem adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 66.^a

4 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores têm direito a ser indemnizados pelas empresas dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na

pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1 — Em caso de doença clinicamente comprovada ocorrida durante o período de férias, suspende-se o gozo das mesmas, devendo os dias correspondentes à suspensão ser gozados, mediante nova marcação acordada com as empresas, cabendo a estas, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea b) do n.º 3 da cláusula 64.^a

2 — Quando se verificar a situação prevista no n.º 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente às empresas o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à remuneração correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, salvo se prazo menor for acordado entre a empresa e o trabalhador, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 70.^a

Efeitos da cessação do contrato

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

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

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

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — Os trabalhadores não podem durante as férias exercer qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viessem exercendo cumulativamente ou as empresas o autorizem a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar, dá às empresas o direito de reaverem, nos termos legais, a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 72.^a

Violação do direito a férias

No caso das empresas obstem ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, os trabalhadores receberão, a título de indemnização, o triplo da retribuição e do subsídio correspondentes ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

CAPÍTULO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 73.^a

Concessão

1 — Os trabalhadores têm direito a licenças sem retribuição nos termos previstos na lei e neste ACT.

2 — As empresas podem ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

- a) Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;
- b) Por cada 5 anos de serviço efectivo, 3 meses de licença sem retribuição, podendo acumular as licenças ou parte destas, vencidas mas não gozadas, não podendo, porém, em cada período de 5 anos gozar mais de 12 meses de licenças;
- c) Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

3 — A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida com algum dos seguintes fundamentos:

- a) Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;
- b) Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;
- c) Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;
- d) Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

4 — A licença sem retribuição de natureza especial é concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador e só pode ser indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por necessidade de realização de trabalho urgente ou com o fim de evitar prejuízos graves.

5 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores mantêm todos os direitos, deveres e garantias que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

6 — Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

7 — 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.

8 — Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do n.º 2 da cláusula 56.^a do presente ACT.

Cláusula 74.^a

Ausências ao serviço ao abrigo de acordo para cooperação externa

As ausências ao serviço para cooperação externa regem-se pelos acordos vinculativos das empresas e pela regulamentação supletiva.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 75.^a

Regime

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, requisição oficial e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer actos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponha a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a segurança social.

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

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

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 30 dias, apresentar-se à empresa a fim de retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

6 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a segurança social.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 76.^a

Noção

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 77.^a

Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais;
- b) Necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar do trabalhador, em caso de doença, acidente ou outro de força maior, durante um período que, por cada ocorrência, nunca exceda um máximo de cinco dias úteis;
- c) Necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável a filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, durante 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo tal direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;
- d) Doença ou acidente;
- e) Casamento, durante 11 dias úteis;
- f) Luto, na altura do óbito, durante os períodos e com a duração a seguir indicada:

Cinco dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adoptados, pais, adoptantes, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

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

- g) Doação de sangue, um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- h) Serviço dos bombeiros voluntários, pelo tempo indispensável, em caso de sinistro ou acidente;
- i) Inspecção ou prestação de provas em estabelecimentos militares;
- j) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado;
- l) Necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, caso em que o trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao serviço até ao limite de quatro horas mensais, com comunicação prévia ao superior hierárquico ou, se assim não for possível, no mais curto prazo;
- m) Outras razões, quando autorizadas pelas empresas;
- n) Prática de actos necessários no exercício de funções em associações sindicais, em instituições de previdência, de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, de acordo com a legislação aplicável.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na lei ou no presente ACT.

4 — As faltas previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2 da presente cláusula não são cumuláveis com outros direitos similares consagrados na lei ou no presente ACT.

Cláusula 78.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevista, a necessidade referida no número anterior deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação aceite, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3 — O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de oito dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas nas alíneas l) e m), quando tenha havido autorização prévia, e na alínea n) do n.º 2 da cláusula 77.^a

5 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores ou a não aceitação pela empresa das provas apresentadas transformam as faltas em não justificadas.

6 — A não aceitação pela empresa da justificação apresentada é, devidamente fundamentada, comunicada ao trabalhador.

7 — A empresa transmitirá ao sindicato as razões da não aceitação quando este o solicitar.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) As dadas nos casos previstos na alínea *n*) do n.º 2 da cláusula 77.^a, para além dos créditos que venham a ser fixados;
- b) As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da segurança social;
- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;
- d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 2 da cláusula 77.^a que excedam 15 dias por ano, salvo as que forem dadas por motivo de força maior devidamente comprovado;
- e) As dadas pelos motivos indicados na alínea *j*) do n.º 2 de cláusula 77.^a

3 — Nos casos de detenção ou prisão previstos na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 77.^a, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, as empresas concederão, a título de apoio social, uma importância mensal correspondente a uma percentagem não inferior a 60% da retribuição auferida pelo trabalhador.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas durante todo ou uma das fracções completas do período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período da falta, não sendo, porém, estes últimos dias de considerar na contagem do tempo para efeitos de infracção disciplinar.

3 — Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;
- b) Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos.

4 — Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea *b*) do n.º 2 da cláusula 77.^a, que excedam o limite fixado.

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim 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.

TÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 82.^a

Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e no presente ACT.

3 — A competência disciplinar cabe aos conselhos de administração que a poderão delegar.

Cláusula 83.^a

Conceito de infracção

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

Cláusula 84.^a

Prescrição da infracção e caducidade do procedimento disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve decorrido o prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — A prescrição da infracção disciplinar não prejudica o direito das empresas exigirem indemnização de prejuízos ou promoverem a aplicação de sanção penal a que a infracção possa dar origem.

3 — O procedimento disciplinar deve ter início, sob pena de caducidade, num dos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade com poder disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

4 — A instauração do procedimento disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 85.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

- d) Transferência compulsiva pelo período fixado aquando da aplicação da sanção, entre dois a cinco anos de efectiva prestação de serviço;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

3 — A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

4 — A sanção de transferência compulsiva é aplicável quando as empresas entendam que devem dar nova oportunidade ao trabalhador, apesar da infracção disciplinar constituir justa causa de despedimento, implicando esta sanção a movimentação do infractor para área diferente da do seu local de trabalho.

5 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 86.^a

Sanções abusivas

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

- a) Exercer funções de dirigente sindical, delegado sindical, bem como de representante sindical nas instituições de previdência, participar em grupos de trabalho sindicais e, em geral, em organizações que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras;
- b) Ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício daquelas funções há menos de cinco anos;
- c) Exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, designadamente:

Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

Ter prestado declarações ou testemunho sobre a empresa.

Cláusula 87.^a

Processo disciplinar

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, anexo VI deste ACT, que dele faz parte integrante.

TÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 88.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;

- c) Despedimento com justa causa promovido pelas empresas;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

2 — O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
- c) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

3 — As empresas e os trabalhadores podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, mediante documento assinado por ambas as partes.

4 — O despedimento com justa causa só pode ser promovido pelas empresas quando for precedido de processo disciplinar, nos termos da lei e do presente ACT.

5 — Ocorrendo justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador pode este fazer cessar imediatamente o contrato, por escrito, com indicação dos factos que a justificam, dentro dos quinze dias subsequentes ao conhecimento desses factos, com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a 6 meses.

TÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

1 — As empresas devem promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

- 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 à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;
- b) Promover acções de reconversão e reciclagem;
- c) Permitir a frequência de cursos profissionais com interesse para as empresas.

2 — As empresas podem exigir aproveitamento em cursos de formação.

3 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional, deve encontrar-se o necessário

equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços das empresas.

4 — Por efeito da frequência de acções de formação profissional promovidas pelas empresas ou com interesse por estas reconhecido, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

5 — As empresas obrigam-se a passar certificado de frequência e aproveitamento dos cursos que promoverem.

6 — As empresas podem conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

TÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 90.^a

Princípios gerais

1 — As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A segurança, higiene e saúde no trabalho é objecto de regulamento próprio, anexo IV deste ACT, que dele faz parte integrante.

3 — Todos os trabalhadores são submetidos a exames médicos, de acordo com as disposições legais, sendo obrigatória a sua comparência quando convocados.

TÍTULO XVI

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

1 — As empresas mantêm às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidos aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

2 — As empresas asseguram às vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complementos ao seguro obrigatório, a remuneração normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

3 — A remuneração normal assegurada evolui de acordo com as alterações da tabela salarial.

Cláusula 92.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profes-

sional, as empresas pagam, durante o período de incapacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatoria, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, as empresas asseguram-lhe a remuneração normal que auferia à data do acidente.

Cláusula 93.^a

Incapacidade permanente parcial

1 — As empresas obrigam-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

2 — Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a empresa lhe ofereça ou pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

3 — Se o trabalhador optar por reconversão para função de categoria ou nível de qualificação inferior, é-lhe assegurada a evolução automática até ao grau 8 do nível correspondente à função de que era titular.

4 — Em caso de incapacidade permanente parcial que não impeça o trabalhador de continuar a desempenhar a função que exercia à data do evento ou que permita a sua reconversão para função a que corresponda igual ou maior retribuição, a empresa paga a remuneração correspondente, independentemente da pensão de incapacidade determinada pelo tribunal.

5 — Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de qualificação inferior, as empresas atribuem, se for caso disso, complemento à remuneração normal da nova função através da seguinte fórmula:

$$C = R_{bM} - (R_{bm} + I)$$

em que:

- C* — complemento a atribuir pelas empresas;
- R_{bM}* — remuneração base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;
- R_{bm}* — remuneração base do trabalhador na função em que foi reconvertido;
- I* — pensão mensal da seguradora ou da Caixa Nacional de Seguros de Doenças Profissionais.

6 — Sempre que haja alteração dos valores *R_{bM}* e *R_{bm}* ou *I*, procede-se a recálculo.

7 — O valor de *C*, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de *R_{bm}*.

8 — Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade

determinada pelo tribunal, as empresas mantêm o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

Cláusula 94.^a

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

1 — Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, as empresas obrigam-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua remuneração mensal, calculada nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 91.^a

2 — Atingida a idade da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de antiguidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perfaçam 70 anos.

TÍTULO XVII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro das empresas.

2 — O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.

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

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento de membro de corpos gerentes de associação sindical ou de delegado sindical, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado a respectiva associação sindical.

6 — O disposto no número anterior aplica-se aos candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, desde a apresentação da candidatura até seis meses após o acto eleitoral.

7 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador

despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização correspondente ao dobro do prescrito no n.º 5 da cláusula 88.^a, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses.

Cláusula 96.^a

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas e em local apropriado, para o efeito por estas reservado, 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 da laboração normal das empresas.

Cláusula 97.^a

Reunião dos trabalhadores nas empresas

1 — Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias-primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se em instalações das empresas:

- a) Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva instalação, das associações sindicais, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;
- b) Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das associações sindicais, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto, até ao máximo de quinze horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

2 — Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar às empresas e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de vinte e quatro horas, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

3 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem nas empresas ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida às empresas com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 98.^a

Cedência de instalações

1 — Para as instalações das empresas com 150 ou mais trabalhadores, estas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 99.^a

Delegados sindicais

1 — Nas empresas signatárias os sindicatos podem eleger delegados sindicais e constituir comissões sindicais e intersindicais, nos termos previstos na lei.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão às empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da actividade sindical, incluindo participação em comissão intersindical, de crédito de horas anual, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

4 — Os créditos de horas referidos no número anterior são conferidos por sindicato e apurados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, por distrito, nos seguintes termos:

- a) Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 200 horas;
- b) Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 400 horas;
- c) Sindicato com 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — 580 horas;
- d) Sindicato com 150 a 199 trabalhadores sindicalizados — 780 horas;
- e) Sindicato com 200 a 299 trabalhadores sindicalizados — 1160 horas;
- f) Sindicato com 300 a 399 trabalhadores sindicalizados — 1360 horas;
- g) Sindicato com 400 a 499 trabalhadores sindicalizados — 1540 horas;
- h) Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados o número de horas resultantes da aplicação da seguinte fórmula:

$$200 \left(8 + \frac{N - 500}{200} \right) h$$

em que N representa o número de trabalhadores sindicalizados.

5 — Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, os delegados sindicais devem comunicá-lo à empresa, em regra, com a antecedência mínima de um dia.

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respectivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

7 — As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente, não sendo o tempo dispendido nessas reuniões considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

8 — Os tempos utilizados pelos delegados sindicais nas acções de curta duração, destinadas à divulgação ou recolha de documentos sindicais nos respectivos locais de trabalho, não são contabilizados para o crédito referido na presente cláusula.

Cláusula 100.^a

Dirigentes sindicais

1 — Para o exercício das funções de membro da direcção das associações sindicais signatárias é concedido um crédito anual de horas a determinar da seguinte forma:

- a) Sindicato com menos de 100 trabalhadores sindicalizados — 1000 horas;
- b) Sindicato com 100 a 499 trabalhadores sindicalizados — 3000 horas;
- c) Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados — 5000 horas;
- d) Sindicato com 1000 a 1 999 trabalhadores sindicalizados 7500 horas;
- e) Sindicato com 2000 a 3499 trabalhadores sindicalizados — 10 000 horas;
- f) Sindicato com 3500 a 4999 trabalhadores sindicalizados 12 500 horas;
- g) Sindicato com 5000 ou mais trabalhadores sindicalizados — 15 000 horas.

2 — Para efeitos da presente cláusula, o apuramento do número de trabalhadores sindicalizados e a aplicação do crédito anual de horas são efectuados globalmente no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3 — O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho, contando, para todos os efeitos, como serviço efectivo.

4 — Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os dirigentes devem comunicá-lo à empresa, em regra, com a antecedência mínima de um dia.

5 — Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efectuar a respectiva comunicação à empresa, sempre que possível, com a antecedência mínima de 8 dias em relação ao início da ausência.

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita do sindicato respectivo.

7 — No caso de uma associação sindical, num ano civil, exceder o crédito de horas referido no n.º 1 da presente cláusula ou na cláusula 99.^a as horas em excesso ser-lhe-ão debitadas com base na remuneração normal média dos trabalhadores que utilizaram a globalidade do crédito anual daquela associação sindical.

TÍTULO XVIII

Subsídios de estudo

CAPÍTULO I

Subsídios de estudo a trabalhadores-estudantes

Cláusula 101.^a

Subsídios concedidos, montantes e requisitos

1 — As empresas concedem subsídios anuais para despesas com matriculas e propinas e para aquisição

de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 32.º deste ACT.

2 — O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50% da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, considerando-se como limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio o valor das propinas correspondentes à licenciatura.

3 — O subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos seguintes montantes, que serão actualizados em cada ano, atendendo ao índice de preços no consumidor, sem habitação:

- a) Até ao 6.º ano de escolaridade — 3120\$;
- b) Do 7.º ao 12.º anos de escolaridade, por disciplina — 1350\$;
- c) Ensino superior, por disciplina — 2260\$.

4 — O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no final de cada ano lectivo.

5 — A pedido do trabalhador a empresa adiantar-lhe-á, no princípio do ano lectivo, o subsídio a que se refere o n.º 3.

6 — O trabalhador que tenha beneficiado do adiantamento do subsídio e não tenha obtido aproveitamento por desistência ou perda do ano por faltas não justificadas, fica obrigado a reembolsar imediatamente a empresa das verbas que lhe foram adiantadas.

CAPÍTULO II

Subsídios de estudo a descendentes de trabalhadores e de pensionistas

Cláusula 102.^a

Subsídios concedidos

As empresas concedem aos trabalhadores e pensionistas que tenham descendentes ou equiparados, subsídios anuais para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições actualmente praticadas.

Cláusula 103.^a

Montante dos subsídios

Os subsídios referidos na cláusula anterior continuam a ser pagos pelos montantes em vigor.

Cláusula 104.^a

Processo de revisão

Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão dos subsídios a que se reportam as cláusulas

anteriores, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

TÍTULO XIX

Outros direitos e regalias

Cláusula 105.^a

Subsídio de alimentação

1 — As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no anexo v, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano.

2 — O subsídio de alimentação é mantido nas seguintes situações de ausência:

- a) Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- b) Licença no período de maternidade ou paternidade;
- c) Dispensa de serviço de candidatos a deputados ou órgãos das autarquias locais durante as respectivas campanhas eleitorais;
- d) Dispensa de serviço para comparecer a reuniões de órgãos das autarquias locais desde que os trabalhadores não aфирam, por esse facto, remuneração;
- e) Dispensa de serviço para exercício de função de membro das mesas das assembleias ou secções de voto;
- f) Faltas dadas ao abrigo da alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 77.^a e da alínea *n)* da mesma cláusula, dentro dos limites dos créditos estabelecidos;
- g) Tolerâncias de ponto concedidas pelas empresas;
- h) Faltas justificadas desde que se verifique meio dia de trabalho.

3 — O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de doença nas seguintes condições:

- a) Por inteiro, até 90 dias de ausência consecutivos;
- b) Por metade do seu valor, de 91 até 180 dias de ausência consecutivos.

4 — Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho estabelecidos no respectivo contrato, desde que exerçam a sua actividade num mínimo de dezanove horas por semana e trabalhem pelo menos duas horas em cada uma das fracções do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a duas horas.

5 — O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo que inclua refeição correspondente.

Cláusula 106.^a

Prémio de condução

1 — Aos trabalhadores não enquadrados na função de motorista que conduzam viaturas das empresas, é

mantida a atribuição de um prémio de condução, no montante fixado no anexo v e regulamentado nos termos e condições actualmente praticados.

2 — Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão do prémio de condução, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

Cláusula 107.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no espaço de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 6.º do anexo v.

2 — O abono é devido 12 meses em cada ano, excepto nos meses em que o trabalhador falte 10 dias úteis seguidos.

3 — A substituição de um trabalhador com direito a abono para falhas, por tempo igual ou superior a 10 dias úteis seguidos, confere ao substituto direito àquele abono.

4 — Se, em dado mês, um trabalhador substituir mais de um titular de posto de trabalho com direito a abono para falhas, durante períodos iguais ou superiores a 10 dias úteis, auferirá um único abono.

Cláusula 108.^a

Isolamento

1 — O regulamento que tem por objecto a definição das regras de isolamento das instalações continua a ser aplicado nos moldes actuais.

2 — Os outorgantes do presente ACT iniciaram o processo de revisão deste regulamento, comprometendo-se a integrar neste ACT a matéria que vier a ser acordada.

Cláusula 109.^a

Prémios de antiguidade

1 — No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade as empresas atribuem:

- a) Medalha comemorativa de prata;
- b) Prémio pecuniário correspondente à BR 17;
- c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à remuneração correspondente a esse período.

2 — Aos trabalhadores a tempo parcial o prémio pecuniário é atribuído tendo como referência o valor indicado na alínea b) do número anterior e a proporcionalidade da antiguidade (antiguidade ponderada) resultante da redução a tempo inteiro dos períodos de trabalho a tempo parcial.

3 — As empresas atribuem aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensio-

nista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

- a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:

$$P_1 = P_{tc}$$

- b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:

$$P_2 = 1,5 \times P_{tc}$$

- c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:

$$P_3 = 2 \times P_{tc}$$

sendo:

P_{tc} — o valor previsto na alínea b) do n.º 1.

4 — O prémio previsto no número anterior é atribuído aos trabalhadores a tempo parcial, sendo o valor do mesmo calculado segundo o princípio de proporcionalidade definido no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 110.^a

Energia eléctrica

1 — As empresas garantem o fornecimento de energia eléctrica a preços reduzidos, para consumo doméstico, aos trabalhadores do quadro permanente.

2 — O regime de preços reduzidos é concedido unicamente em relação a um local de consumo, sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do acto ou contrato que lhe confere direito à habitação.

3 — O preço referido no n.º 1 corresponde às seguintes percentagens aplicáveis à tarifa simples de baixa tensão:

- 25% para os primeiros 3600 kWh de consumo anual;
- 37,5% para os seguintes 2400 kWh de consumo anual;
- 50% para os seguintes 18 000 kWh de consumo anual;
- 100% para o restante consumo anual.

4 — A variação dos preços em consequência do aumento da tarifa simples de baixa tensão só é aplicável a partir da primeira alteração subsequente da tabela salarial das empresas.

5 — O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas das empresas.

6 — Os pagamentos relativos aos consumos de energia eléctrica referidos nesta cláusula são, em regra, efectuados através de débito em conta bancária.

Cláusula 111.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — As empresas mantêm os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de aciden-

tes pessoais, nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

2 — A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é cumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de acidentes de trabalho ocorridos ao serviço das empresas.

3 — Se do acidente resultar a morte da pessoa segura, a seguradora pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnização igual ao capital seguro.

4 — Não tem aplicação o disposto no número anterior se a morte resultante do acidente ocorrer para além do prazo de dois anos a contar da data da ocorrência daquele.

Cláusula 112.^a

Reforma antecipada

1 — Os trabalhadores do quadro do pessoal permanentemente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 60 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 36 anos, têm o direito a antecipar a data da sua passagem à situação de reforma por velhice.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no anexo VII.

3 — Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido no n.º 1 devem, com a antecedência de 12 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.

4 — As empresas podem, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores com mais de 55 anos de idade que antecipem a data da sua passagem à situação de reforma por velhice.

5 — A antecipação da reforma prevista no número anterior só pode tornar-se efectiva mediante acordo, por escrito, do trabalhador.

6 — Os trabalhadores em situação de reforma antecipada não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no activo.

7 — Os trabalhadores que passem à situação de reforma antecipada ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

8 — Os trabalhadores que, durante o período de reforma antecipada, se tenham tornado inválidos poderão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

9 — A prestação de reforma antecipada é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no n.º 3 do artigo 6.º do anexo VII

e paga 14 vezes por ano, sendo actualizada em percentagem igual à do aumento de remunerações que se venha a verificar no âmbito das empresas para a generalidade dos trabalhadores no activo.

10 — As empresas podem interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram a obrigação imposta no n.º 7 da presente cláusula.

11 — As empresas dão conhecimento às estruturas sindicais internas da relação dos trabalhadores que transitaram para a situação de reforma antecipada.

Cláusula 113.^a

Preparação para a reforma

1 — As empresas concedem aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

2 — Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3 — O trabalhador que pretenda gozar do direito de preparação para a reforma, deverá comunicá-lo à empresa com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

4 — O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de reforma antecipada, nos termos seguintes:

- a) No caso de reforma antecipada nos termos do n.º 1 da cláusula 112.^a, o trabalhador, no requerimento respectivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;
- b) No caso de antecipação de reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no n.º 5 da cláusula 112.^a do presente ACT.

TÍTULO XX

Segurança social

Cláusula 114.^a

Princípios gerais

1 — As empresas continuam a assegurar aos seus trabalhadores os benefícios complementares da segurança social — complementos dos benefícios da previdência e saúde — que foram consignados no estatuto unificado do pessoal a que se referem, designadamente, o Decreto-Lei n.º 502/76, de 30 de Junho, o despacho conjunto dos Ministérios da Administração Interna, da Indústria

e Tecnologia e do Trabalho de 28 de Fevereiro de 1979 e o Decreto-Lei n.º 7/91, de 8 de Janeiro.

2 — Os benefícios complementares da previdência concedidos pelas empresas estão consignados no anexo VII deste ACT, que dele faz parte integrante.

3 — As empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

4 — As empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa (saúde) complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do anexo VIII deste ACT, que dele faz parte integrante.

5 — Os benefícios complementares previstos no anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes actualmente praticados, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das empresas ou extinga os benefícios.

6 — No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, as empresas continuam a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

7 — Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pelas IOP, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data de assinatura deste ACT, não implica aumento automático das responsabilidades das empresas.

8 — Os actuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

TÍTULO XXI

Disposições finais

Cláusula 115.^a

Direitos adquiridos

As condições de trabalho fixadas no presente ACT são globalmente mais favoráveis do que as anteriormente em vigor.

ANEXO I

Enquadramento e carreiras profissionais

(cláusula 11.^a do ACT)

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Artigo 1.º

Objecto

1 — O enquadramento profissional classifica as funções existentes nas empresas e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências

de formação escolar e profissional para o seu desempenho e com as responsabilidades atribuídas.

2 — Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros directivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1 — Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo anterior, os trabalhadores das Empresas estão integrados em seis níveis de qualificação e chefias de secção:

Nível 1: quadros superiores;

Nível 2: quadros médios;

Níveis 3 e 4: profissionais altamente qualificados;

Nível 5: profissionais qualificados;

Nível 6: profissionais semiquualificados (especializados).

2 — O nível 1 divide-se em categorias de bacharel I, bacharel II, licenciado I, licenciado II e especialista/generalista, cada uma das quais integra diversas letras.

3 — Os níveis 2 a 6 integram, cada um, diversos graus de evolução.

4 — A cada letra corresponde uma remuneração base (*Rb*) e a cada grau de um nível corresponde uma base de remuneração (*BR*).

5 — Ao nível 1 correspondem 15 remunerações base (letras C a Q) e aos níveis 2 a 6 correspondem 22 bases de remuneração (*BR* 1 a 22).

6 — Em cada nível de qualificação, que engloba todos os graus nele previstos, e, bem assim, em cada categoria do nível 1, que engloba todas as letras nela previstas, a uma designação profissional corresponde um perfil de enquadramento.

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

8 — Por promoção ou subida de categoria entende-se: para os níveis 2 a 6, quando há passagem aos níveis seguintes; para o nível 1, quando há passagem à letra ou categoria seguintes; para as chefias de secção, quando há passagem aos escalões seguintes.

SECÇÃO II

Estrutura dos níveis

Artigo 3.º

Caracterização

1 — O nível 6, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho especializado, com exigência de seis anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — *BR* 1 a 10.

2 — O nível 5, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência

de nove anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — BR 4 a 13.

3 — O nível 4, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 11 anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — BR 7 a 16.

4 — O nível 3, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência de 11 anos, no mínimo, de escolaridade, tem 10 graus (graus 1 a 10) — BR 10 a 19.

5 — O nível 2, em que são enquadradas as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função, a nível de curso superior, adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas, ou de cargos de chefia, tem 10 graus (graus 1 a 10) — BR 13 a 22.

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

- a) Bacharel I — letras C a H;
- b) Bacharel II — letras F a M;
- c) Licenciado I — letras E a J;
- d) Licenciado II — letras H a O;
- e) Especialista/Generalista — letras L a Q.

7 — A chefia de secção, em que são enquadradas as funções de chefia hierárquica dos níveis 3, 4, 5 e 6, tem quatro escalões (IV, III, II e I), cada um com 5 graus: graus F, G, H, I e J.

7.1 — O escalão I (BR 8 a 12) é caracterizado pela chefia de trabalhadores do nível 6.

7.2 — O escalão II (BR 11 a 15) é caracterizado pela chefia de trabalhadores do nível 6 e, pelo menos, um do nível 5.

7.3 — O escalão III (BR 14 a 18) é caracterizado pela chefia de trabalhadores dos níveis 6 e 5 e, pelo menos, um do nível 4.

7.4 — O escalão IV (BR 17 a 21) é caracterizado pela chefia de trabalhadores dos níveis 6, 5 e 4 e, pelo menos, um do nível 3.

SECÇÃO III

Evolução profissional

Artigo 4.º

Princípio geral

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

- a) Níveis 6, 5, 4, 3 e 2:

Acesso do grau 1 até ao grau 4, com dois anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau 4 até ao grau 8, com três anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau 8 até ao grau 10, com quatro anos de permanência no grau anterior;

b) Chefia de secção:

Acesso do grau F até ao grau G, com dois anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau G até ao grau I, com três anos de permanência no grau anterior;
Acesso do grau I até ao grau J, com quatro anos de permanência no grau anterior.

2 — Por acto de gestão, a evolução pode processar-se de forma mais rápida do que a estabelecida no número anterior.

3 — Os assistentes de condução de centrais termoelectricas (nível 2), têm a evolução limitada ao grau 7.

4 — A evolução profissional dos trabalhadores do nível 1 far-se-á com base na apreciação que as empresas fizerem do exercício das funções.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a evolução dos trabalhadores do nível 1 processa-se automaticamente em resultado do tempo máximo entre letras, nos seguintes termos:

Bacharel I:

Entre C e D — dois anos;
Entre D e E — dois anos;
Entre E e F — três anos;
Entre F e G — três anos;
Entre G e H — quatro anos;

Bacharel II:

Entre F e G — dois anos;
Entre G e H — três anos;
Entre H e I — quatro anos;

Licenciado I:

Entre E e F — dois anos;
Entre F e G — dois anos;
Entre G e H — três anos;
Entre H e I — três anos;
Entre I e J — quatro anos;

Licenciado II:

Entre H e I — dois anos;
Entre I e J — três anos;
Entre J e K — quatro anos.

Artigo 5.º

Tempo de permanência no grau de evolução

1 — A contagem do tempo de permanência no grau de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

2 — A mudança de grau ou de letra, por efeitos de evolução dentro de cada nível ou categoria, processa-se em 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — Em caso de mudança de função, a contagem do tempo de permanência no grau ou na letra processa-se de acordo com o estabelecido no anexo II.

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

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

- a) Dos membros das direcções de associações sindicais, dos delegados sindicais, dos membros da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho nos termos da lei e deste ACT;
- b) Dos trabalhadores com a relação de trabalho suspensa por razões de interesse público, nos termos da legislação aplicável;
- c) Dos trabalhadores em cumprimento de serviço militar obrigatório ou de serviço cívico substitutivo;
- d) Dos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho ou doença profissional;
- e) Dos trabalhadores em cooperação externa;
- f) Dos trabalhadores que frequentem acções de formação reconhecidas de interesse para as empresas;
- g) Dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, excepto o de remuneração, como prestação efectiva de trabalho, ao abrigo da lei da maternidade e da paternidade.

CAPÍTULO II

Perfis de enquadramento

Artigo 6.º

Definição

1 — O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função — que a situam no conjunto das actividades das empresas — e compreende o exercício de actividades específicas dos respectivos postos de trabalho.

2 — A diferença das actividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, reflectindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa.

3 — Os perfis de enquadramento constam do apenso A a este anexo.

Artigo 7.º

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

As funções correspondentes aos perfis de enquadramento estão classificadas e integradas em níveis de qualificação nos termos do apenso B a este anexo.

CAPÍTULO III

Linhas de carreira

Artigo 8.º

Estrutura

No apenso C enunciam-se as funções que, para efeitos do disposto no anexo II relativo à movimentação de trabalhadores, integram cada linha de carreira.

Artigo 9.º

Acesso ao nível 1 de trabalhadores do nível 2

1 — Os trabalhadores enquadrados no nível 2 que, relativamente às respectivas funções, possuam ou venham a possuir adequado curso superior, desde que efectivamente desempenhem aquelas funções, são enquadrados no nível 1.

2 — Aos trabalhadores referidos no número anterior é atribuída, no mínimo, a letra cuja remuneração base é imediatamente superior à que possuíam, mantendo o tempo de permanência no grau e, no caso de atribuição de uma ou mais letras acima daquela, o tempo de permanência no grau é absorvido.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 10.º

Reclassificação

Tendo em conta as tarefas efectivamente desempenhadas e o tempo comprovado no seu desempenho, as empresas reclassificam os trabalhadores nas funções previstas neste ACT.

Artigo 11.º

Reconversão

1 — Por reconversão de um trabalhador entende-se a alteração da sua função nos termos dos números seguintes.

2 — As empresas podem reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

- a) Por inadequação à função;
- b) Por alteração do funcionamento do estabelecimento a que está adstrito;
- c) No seguimento de pedido de modificação do regime ou das condições de trabalho;
- d) Em caso de incapacidade parcial por acidente de trabalho ou doença profissional.

3 — As reconversões ao abrigo do disposto na alínea a) do número anterior carecem de audição prévia do sindicato que represente o trabalhador.

4 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 93.^a e no n.º 5 do artigo 12.º do anexo III, a movimentação dos trabalhadores reconvertidos processa-se nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do anexo II.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 12.º

Situação profissional

A categoria e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do acordo de empresa da Electricidade de Portugal, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 1993, transitam para a vigência do presente ACT.

Artigo 13.º

Primeira aplicação do enquadramento profissional

1 — O esquema para a primeira aplicação da estrutura dos níveis deste ACT consta do anexo D a este anexo.

2 — Os efeitos da primeira aplicação da estrutura dos níveis deste ACT são regulados por protocolo subscrito pelas partes.

3 — É extinto o nível 7 conforme se encontrava estabelecido no acordo de empresa da EDP — Electricidade de Portugal, S. A., referido no artigo anterior, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

4 — A evolução profissional dos trabalhadores do nível 7 referido no número anterior processa-se de acordo com as regras estabelecidas nesse acordo de empresa.

5 — Enquanto existirem trabalhadores remunerados por bases de remuneração ou letras sem correspondência na nova tabela salarial, a respectiva actualização processa-se nos mesmos termos dessa tabela.

Artigo 14.º

Admissão de trabalhadores

1 — A admissão de trabalhadores só é efectuada de acordo com a estrutura de níveis prevista no artigo 3.º deste anexo a partir de 1 de Janeiro de 2002, vigorando, entretanto, o disposto nos números seguintes.

2 — A admissão para o nível 6 é efectuada:

- a) Em 2000 para a BR 11 do AE/EDP, conforme tabela constante do artigo 1.º do anexo V, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 1;
- b) Em 2001 para a BR 1.

3 — A admissão para o nível 5 é efectuada:

- a) Em 2000 para a BR 2, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 3 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 4;
- b) Em 2001 para a BR 3, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 4.

4 — A admissão para o nível 4 é efectuada:

- a) Em 2000 para a BR 6, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 7;
- b) Em 2001 para a BR 7.

5 — A admissão para o nível 3 é efectuada:

- a) Em 2000 para a BR 8, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 9 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 10;
- b) Em 2001 para a BR 9, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 10.

6 — A admissão para o nível 2 é efectuada:

- a) Em 2000 para a BR 11, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a BR 12 e em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 13;
- b) Em 2001 para a BR 12, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a BR 13.

7 — A admissão para o nível 1, categoria de bacharel I, é efectuada:

- a) Em 2000 para a letra A, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a letra B e em 1 de Janeiro de 2002 para a letra C;
- b) Em 2001 para a letra B, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a letra C.

8 — A admissão para o nível 1, categoria de licenciado I, é efectuada:

- a) Em 2000 para a letra C, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2001 para a letra D e em 1 de Janeiro de 2002 para a letra E;
- b) Em 2001 para a letra D, evoluindo o trabalhador em 1 de Janeiro de 2002 para a letra E.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

BR	Especializ.	Qualific.				Quad. Médios	Chefias de Secção			
		Nível 6	Nível 5	Nível 4	Nível 3		S1	S2	S3	S4
36										
35										
34										
33	22					10 ₄				
32	21					9 ₄				J ₄
31	20					8 ₃				I ₃
30	19					10 ₄				H ₃
29	18					9 ₄				J ₄
28	17					8 ₄				G ₂
27	16					10 ₃				I ₃
26	15					7 ₃				F ₂
25	14					9 ₄				J ₄
24	13					8 ₄				G ₂
23	12					10 ₄				H ₃
22	11					9 ₄				J ₄
21	10					8 ₃				I ₃
20	09					10 ₄				H ₃
19	08					9 ₄				J ₄
18	07					8 ₃				I ₃
17	06					10 ₄				H ₃
16	05					9 ₄				J ₄
15	04					8 ₃				I ₃
14	03					10 ₄				H ₃
13	02					9 ₄				J ₄
12	01					8 ₃				I ₃
...										

grupos em regime normal e perturbado, garantindo as melhores condições de exploração; supervisão dos arranques e paragens e consequente elaboração dos relatos justificativos dos atrasos e interrupções; colaboração na caracterização de avarias, diagnóstico e desempanagem; análise e interpretação de disparos, ocorrências de exploração e actuação de protecções, elaborando os respectivos relatórios técnicos preliminares; assegurar contactos com o despacho e colaboração na gestão da repartição de carga pelos grupos; condução de grupos; assegurar a gestão das consignações e AT, a nível da sala, em estreita colaboração com o chefe de turno no estrito cumprimento dos programas estabelecidos; supervisão de todos os documentos de registo e relatos diários da vida da instalação e equipamentos afectos à sala; manutenção de primeira linha; colaboração na realização de ensaios; verificação das condições necessárias ao arranque global da instalação, nomeadamente após as grandes revisões ou reparações dos grupos; colaboração nas operações de ajuste de queima e na verificação e optimização de queima.

Assistente de estudos (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir se ocupa fundamentalmente de: estudos, concepção e realização de planos em geral, nomeadamente nos ramos da organização e informática; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de propostas adaptando métodos e processos; realização de trabalhos na área da organização e informática; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de gestão (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção ou realização de planos da gestão em geral e, em particular, nos ramos administrativo, de pessoal e de formação; execução de trabalhos da especialidade; elaboração de projectos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; adaptação de métodos e processos de trabalho na área da gestão; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente de projecto (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações genéricas dos objectivos a atingir, a partir de estudos gerais, anteprojectos e projectos, se ocupa fundamentalmente de: concepção, estudo e realização de planos nos domínios do equipamento, estruturas, construção e arquitectura, planeamento, geometria, ou da comunicação, artes gráficas e criação artística; estudo e elaboração de planos de actualização ou remodelação de sistemas naqueles domínios; execução de trabalhos da especialidade, designadamente pela aplicação de sistemas computadorizados; análise, crítica e concepção de planos executivos e estudo de soluções técnicas alternativas, gerais ou parcelares; colaboração na preparação de cadernos de encargos, na organização de processos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados; preparação de elementos para controlo de gestão; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, no âmbito da sua especialidade, se ocupa fundamentalmente de: estudo, concepção e realização de planos e projectos nos domínios da montagem e conservação de materiais, equipamentos e instalações, de nomenclatura, codificação e normalização, da aparelhagem e dos ensaios; execução de trabalhos naqueles domínios; participação e orientação de ensaios laboratoriais de comprovação ou comparação de características dos equipamentos e materiais; elaboração de métodos e processos de trabalho da especialidade; elaboração de propostas de planos de actuação; orientação de profissionais de qualificação inferior.

Assistente técnico de enfermagem (nível 2). — É o profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência, e apenas com base em indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: concepção e realização de planos de actuação no âmbito da gestão e da prestação de cuidados de enfermagem, nomeadamente no estudo de medidas que garantem a qualidade e melhorias, na definição e análise de indicadores de avaliação de resultados, na determinação de custos/benefícios e na prevenção dos riscos de doenças e acidentes; programação, coordenação, orientação e execução de trabalhos da especialidade; avaliação de padrões de eficácia dos cuidados prestados e estudo de soluções alternativas; análise da evolução das situações de internamento; participação na elaboração e execução de projectos de formação da especialidade; coordenação e execução de trabalhos da área administrativa no domínio da enfermagem; elaboração de propostas de actuação, de métodos e processos, de realização de trabalhos na área da especialidade e na área administrativa e execução das propostas aprovadas.

Caixa (nível 5). — É o profissional que efectua depósitos, levantamentos, recebimentos e pagamentos, verificando a correcção dos valores inscritos, selagens e vistos; confere e regista os valores arrecadados; elabora folhas diárias de caixa; apura saldos e elabora notas de disponibilidade; regista os movimentos em conta corrente com bancos, o movimento de valores selados, o livro de caixa e elabora, diariamente, o registo de cheques a emitir; prepara documentação de caixa para contabilização; prepara, sistematicamente, o ficheiro de ordens de pagamento e procede à marcação de datas de pagamento a fornecedores; colabora na previsão periódica de reforços de fundos; efectua trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo; opera com minicomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Caixeiro de armazém (nível 6). — É o profissional que recebe e fornece equipamentos, ferramentas e materiais, executa os respectivos registos e controlo de entradas e saídas e cuida da sua conservação; elabora requisições para reabastecimentos de actualização; confere, conta e arruma equipamentos, ferramentas e materiais; procede a operações simples da sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Canalizador/picheleiro (nível 6). — É o profissional que monta, conserva, repara e instala caleiras, algerozes,

tubagens e acessórios, seguindo esquemas, desenhos e utilizando metais e plástico; corta, rosca e solda tubagens em vazio ou em carga; monta, repara e conserva equipamento doméstico; executa trabalhos em folhas diversas e faz soldadura a estanho; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Carpinteiro (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de carpintaria geral e marcenaria simples com reparação e envernizamento de móveis; efectua a preparação de madeiras com máquinas e ferramentas; efectua trabalhos de carpintaria na construção e conservação de edifícios e instalações com ajustamentos e reparações de carpintaria de limpos; efectua a conservação das máquinas e ferramentas utilizadas; escolhe as madeiras adequadas; executa estruturas de madeira, nomeadamente andaimes, escadas e escoramentos, e faz embalagens; prepara cofragens e moldes de madeira para betonagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Condutor de instalações de extracção de cinzas (nível 5). — É o profissional que vigia o estado dos equipamentos e conduz as instalações de extracção, transporte, armazenamento e evacuação de escórias e cinzas, de acordo com instruções recebidas; vigia e conduz o equipamento de extracção de rejeitados dos moinhos de carvão; efectua a recolha e análise de cinzas, por método instrumental; vigia e conduz o equipamento de recuperação de água dos cinzeiros e controla o seu condicionamento químico, vigiando e conduzindo a instalação dos reagentes; coordena os trabalhos de limpeza e desobstrução das instalações de escórias e cinzas; efectua leituras e registos e interpreta instruções de exploração e painéis de sinalização; colabora nos trabalhos de limpeza, reparação e conservação dos equipamentos de transporte, extracção, armazenamento e evacuação de escórias e cinzas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Condutor-manobrador de equipamento de elevação, transporte e escavação (nível 6). — É o profissional que conduz e manobra tractores pneumáticos e de rasto, gruas fixas e móveis, pórticos e pontes rolantes, *dumpers*, empilhadores, guindastes, *blondins*, escavadoras e outras máquinas móveis ou fixas; verifica a condição de funcionamento do equipamento; efectua a lubrificação, manutenção, afinação e reparações ligeiras e médias do equipamento; executa a montagem e desmontagem de elementos dos equipamentos que conduz; colabora nos trabalhos de conservação e reparação do equipamento; elabora partes diárias e outros registos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Cozinheiro (nível 6). — É o profissional que elabora ementas de acordo com a natureza e o número de pessoas a servir, tendo em consideração os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição; requisita os géneros necessários para a confecção das refeições e dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação, confecção e decoração de pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir; cria receitas; prepara especialidades e confecciona refeições; emprata, guarnece e acompanha o andamento dos cozinhados; vela pela conservação de alimentos e aprovisionamento da cozinha; elabora o registo dos consumos; confecciona refeições, doces e pastelaria; prepara e guarnece pratos e travessas; elabora ementas

de refeições; efectua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar, faz trabalhos de limpeza e arrumo das louças, utensílios e equipamento da cozinha e na limpeza da cozinha e zonas anexas; recepciona e armazena géneros alimentícios; efectua o registo de entradas e saídas de géneros e assegura a sua existência e conservação; controla o fornecimento de refeições; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Demarcador de faixas (nível 6). — É o profissional que delimita a faixa de protecção das linhas; recolhe elementos de confrontação de propriedades e contacta com os proprietários para obtenção da necessária autorização para a execução de trabalhos e corte de árvores; obtém dados para fins de indemnização; acorda com proprietários prazos de abate de árvores; colabora na definição de áreas a indemnizar; redige factos diários e regista ocorrências; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Electricista (nível 6). — É o profissional que monta, conserva e substitui equipamentos, aparelhos, instalações eléctricas e redes aéreas e subterrâneas, nomeadamente integrado em equipas, localiza e repara avarias nos equipamentos, instalações eléctricas de edifícios, entradas comuns e redes aéreas e subterrâneas; liga baixadas e ramais; conserva e repara redes e focos de IP e monta e regula os respectivos comandos e dispositivos horários; monta, substitui, regula e liga equipamentos simples de medida e controlo; detecta, regista e participa defeitos e anomalias; preenche boletins de verificação de instalações eléctricas; eventualmente efectua e regista leituras; presta assistência a clientes; recolhe dados sobre novos prédios e modificações nos existentes; efectua o corte ou restabelecimento de fornecimento de energia; pode efectuar cobrança de recibos em atraso; pode fazer trabalhos de natureza oficial; efectua a preparação de massa e óleos isolantes; executa a conservação de máquinas e ferramentas; vigia equipamentos e faz manobras

com seccionadores e disjuntores; executa eventualmente trabalhos de desmatização e limpeza de terrenos sob as linhas; lê desenhos e faz relatos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Electricista de contagem (nível 5). — É o profissional que instala dispositivos de medida e contagem segundo esquemas e ligações determinados; realiza as leituras respectivas; instala, ensaia, liga, modifica, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida, contagem e controlo; faz verificações, executa trabalhos de montagem e conexão de relógios e ralés de telecomando para mudanças de tarifa e determina factores de multiplicação, potência, energia reactiva e outros; elabora esquemas de medidas e localiza avarias; executa ordens de trabalhos; retira equipamentos de contagem e medida para reparação fora do local, mantendo a instalação em serviço; presta esclarecimentos a clientes; fornece elementos para cálculo da comparticipação dos clientes; detecta anomalias e fraudes, recolhe elementos para apuramento de responsabilidades e efectua os correspondentes relatórios e participações; lê e interpreta desenhos, esquemas, normas e instruções técnicas e efectua relatórios dos trabalhos realizados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de exploração (nível 5). — É o profissional que, sob orientação do centro de manobras ou do despacho, faz a condução dos equipamentos da instalação; efectua manobras de rotina e emergência, em subestações, postos de seccionamento e transformação e centrais ou substitui os automatismos, conduzindo, controlando e actuando em satisfação das necessidades de exploração; opera o sistema de telecomando e mantém actualizado o esquema operacional de rede; dá instruções nas operações de cortes; vigia o equipamento da instalação; efectua manobras de aparelhagem e prepara painéis para trabalhos; efectua a pesquisa, localização e reparação de avarias em redes e instalações e equipamentos; efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de subestações, postos de transformação e de seccionamento; efectua a conservação de redes, instalações e equipamentos; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efectuados por empreiteiros; efectua leituras e registo de aparelhagem de medida e protecção; efectua vistorias periódicas em instalações; intervém nas consignações e desconsignações de equipamentos; lê e interpreta dados de aparelhagem de medida e protecção, registando os resultados; efectua cálculos e regista os resultados; lê e interpreta mapas, esquemas, plantas e instruções técnicas e de serviço; efectua relatórios dos trabalhos realizados; efectua os registos de incidentes de exploração de avarias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de laboratório (nível 5). — É o profissional que procede ao estudo teórico e prático do funcionamento, ensaios, aferições e ajustes de circuitos e aparelhagem de medida e ensaio, regulação, comando, alimentação, controlo e protecção dos vários domínios tecnológicos; pesquisa e elimina avarias; executa mecânica de precisão utilizando máquinas ferramentas adequadas, repara e executa peças para reparações de aparelhagem e para ensaios; executa a montagem, desmontagem, reparação e conservação de aparelhagem e equipamentos de medida e ensaio; executa ou colabora na execução de montagens para medidas e ensaios e procede à sua

utilização; interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; elabora relatórios de trabalhos efectuados, desenhos e gráficos e preenche fichas técnicas; fornece elementos para a elaboração de orçamentos; colabora na organização de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista montador/reparador de AT (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de montagem, desmontagem, conservação e reparação de órgãos e equipamentos de AT/MT e BT; efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecções, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de medida e ensaio, eléctrica e electrónica; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua a conservação de equipamentos, instalações e redes aéreas e subterrâneas; localiza e repara avarias em equipamentos, instalações eléctricas e redes aéreas e subterrâneas, cumprindo, no caso de AT/MT, as instruções específicas do despacho ou do centro de manobras e, no caso da BT, as instruções genéricas da especialidade; executa manobras, nas redes aéreas e subterrâneas e instalações, seguindo, no caso de AT/MT, instruções específicas do despacho ou do centro de manobras e, no caso da BT, as instruções genéricas da especialidade; executa obras de AT/MT/BT; substitui transformadores; executa cortes, ligações e restabelecimento de fornecimentos provisórios ou específicos; executa trabalhos de conservação; executa a substituição e reparação de equipamentos e componentes das instalações; realiza trabalhos com aparelhos de medida e controlo; executa medições e faz leituras de aparelhos de medida e controlo; recolhe dados em instalações para actualização do inventário, cadastro e outras; vistoria instalações eléctricas que não exigem aprovação prévia de projecto; detecta anomalias e fraudes, que participa; recolhe e fornece elementos para orçamentos e aplica tabelas para determinação de custos e prepara a requisição de materiais a aplicar, fiscaliza trabalhos realizados por administração directa ou empreitada; introduz no sistema a informação relativa à entrada em serviço da obra recepcionada; recolhe dados com vista ao estabelecimento de acordos com proprietários de terrenos; efectua medidas de isolamento e ensaios para controlo do estado de conservação de cabos; efectua a recolha de óleo isolante de cabos para ensaios de rigidez dieléctrica e trata o isolamento; executa trabalhos no equipamento terminal e de derivação de cabos; executa trabalhos oficiais; efectua ensaios e medidas e realiza trabalhos com aparelhagem; conserva a aparelhagem que utiliza e outra; efectua inquéritos relativos a avarias nas redes e elabora relatórios; instala, ensaia, repara e afere todo o tipo de equipamento de medida e controlo; instala dispositivos para medidas e contadores normais e especiais e realiza as leituras respectivas; executa trabalhos relacionados com a conexão de relógios e relés de telecomando e determina factores de multiplicação, potência, energia reactiva e outros; elabora esquemas de medidas e loca-

liza avarias nas mesmas; retira equipamentos de medida, para reparação fora do local, mantendo a instalação em serviço; presta esclarecimentos a clientes; executa *croquis* para actualização dos desenhos, plantas das redes e outros fins; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Electricista de protecções (nível 5). — É o profissional que executa trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos, sistemas de protecção e automatismos, medida, regulação, comando, controlo, sinalização e registo; executa ensaios e ajustes dos equipamentos de protecção e automatismos de cabos, linhas, transformadores e condensadores; executa trabalhos de montagem, conservação e reparação nos equipamentos e circuitos eléctricos; localiza e repara avarias em circuitos de protecção e outros; executa trabalhos da especialidade nas instalações exteriores ou em laboratório; lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electricista de telecomunicações (nível 5). — É o profissional que instala e conserva equipamentos e sistemas de telecomunicações ou sistemas de alimentação; pesquisa e repara avarias; executa cablagens, junções e derivações; executa a conservação de caixas, terminais e repartidores telefónicos; efectua leituras em instrumentos de alta precisão e sensibilidade; efectua ensaios, medidas e ajustes; efectua medidas de isolamento em cabos telefónicos e sinalização; colabora no estudo de montagem dos equipamentos de telecomunicações ou sistemas de alimentação; faz *croquis* e estuda e interpreta esquemas, desenhos, tabelas e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Electromecânico (nível 6). — É o profissional que ao seu nível efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos eléctricos e mecânicos; executa peças e outros trabalhos necessários à montagem de instalações e equipamentos, colabora na realização de ensaios; manobra o equipamento de descarga, trasfega, purga e filtragem de combustível e procede à recolha de amostras do mesmo; efectua trabalhos de preparação de superfícies e pintura nos equipamentos; manobra o sistema de protecção contra incêndios do parque de combustível; efectua a recolha de amostras, tratamento e ensaios de óleos isolantes; efectua a movi-

mentação de materiais, ferramentas e peças; efectua lubrificações; efectua a limpeza e lubrificação nos equipamentos dos grupos; executa *croquis*; efectua a conservação de ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Electromecânico principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua manobras para arranque ou paragem dos grupos com turbinas a gás; conduz, vigia e actua nos equipamentos da instalação para manutenção das condições de exploração em conformidade com as normas de actuação locais; lê e interpreta os dados de aparelhagem de medida e controlo, calcula e regista os resultados; efectua registos de manobras, sinalizações, incidentes e avarias e acções eventualmente realizadas; efectua ou colabora em trabalhos de montagem, conservação, reparação e ensaios de equipamentos electromecânicos; efectua a desmanagem de avarias ou colabora na sua detecção; monta, ajusta, instala, conserva, repara e ensaia diversos tipos de circuitos, aparelhagem e equipamentos eléctricos e mecânicos; executa trabalhos de serralharia e soldadura; orienta trabalhos de carga e descarga de equipamentos de grande porte e responsabilidade; lê e interpreta esquemas, desenhos e instruções técnicas e de serviço e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Encarregado de condução de centrais termoeléctricas (nível 3). — É o profissional que no nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa a condução de grupos de uma central termoeléctrica (preparação, arranque, paralelo, vigilância, variação de potências activa e reactiva, saídas de paralelo e paragens dos blocos e seus auxiliares); controla o funcionamento automático da instalação ou actua manualmente; procede à análise das condições de funcionamento dos blocos; assegura as ligações com o despacho nacional para efeitos de exploração dos grupos; orienta as tarefas ligadas à detecção e reparação de avarias ou anomalias existentes no bloco e seus sistemas auxiliares, para as quais emite as respectivas requisições de obra; emite requisições de obras especiais para intervenções rápidas e ou imprevistas e elabora documentos com as medidas de consignação inerentes às mesmas; orienta e coordena as actividades dos profissionais de grupo de qualificação inferior necessários para o funcionamento do bloco e seus auxiliares; colabora nos trabalhos de desmanagem, grande reparação, montagem e ensaios de equipamentos no âmbito da sua função; quando em horário normal colabora em trabalhos de organização do departamento, na elaboração de instruções técnicas, na actualização de arquivos técnicos, na tradução de instruções técnicas e na análise das condições de funcionamento dos blocos; participa, no bloco, na formação de estagiários futuros titulares da mesma função; lê e interpreta esquemas, desenhos, gráficos, ábacos e notas técnicas e regista em mapas o relatório do bloco; utiliza sistemas informáticos, nomeadamente na análise das condições de funcionamento dos blocos, na emissão de fichas de consignação, no apoio aos ensaios de equipamentos, na emissão de relatórios, no apoio às actividades de manutenção e na preparação de estatísticas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário (nível 6). — É o profissional que exerce funções de apoio administrativo executando nomeada-

mente dactilografia, ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; expede correspondência e encomendas e executa trabalhos simples relativos à área de actividade em que se integra; opera com microcomputadores e terminais de computador; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário comercial (nível 5). — É o profissional que desenvolve as acções conducentes ao estabelecimento de novos contratos de fornecimentos de energia e procede à cobrança das respectivas taxas; recepciona os pedidos de novos ramais e, após a elaboração do orçamento, calcula a comparticipação dos clientes, procede à respectiva cobrança e informa o sistema que a obra deve ser iniciada; comunica ao sistema a data de conclusão da obra; efectua alterações aos contratos existentes; efectua a eliminação de contratos; efectua a facturação de energia em fornecimentos provisórios e eventuais; procede à cobrança de recibos de energia e outras cobranças; realiza as necessárias operações de caixa tendentes à regularização do seu saldo e preenche impresso de depósito; presta informações; atende e resolve reclamações do seu âmbito; calcula refacturações; prepara e distribui os itinerários de leituras; recepciona os itinerários, carrega os terminais portáteis e efectua a sua descarga e transmissão ao sistema; controla a recolha e o grau de realização das leituras e analisa as ocorrências; dá seguimento a situações anómalas detectadas nas instalações e equipamentos de medida e controlo; introduz no sistema os dados necessários à actualização dos itinerários; detecta eventuais deficiências de funcionamento nos terminais portáteis de leitura e providencia a sua reparação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de contabilidade, finanças e estatística (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições, classifica e interpreta documentação contabilística; trata dados contabilísticos, financeiros e estatísticos; organiza processos referentes a pagamentos; fornece e trata dados para previsões de tesouraria e movimentação de fundos; sintetiza e centraliza elementos de informações de tesouraria; prepara elementos para liquidação de impostos; interpreta apólices de seguros e efectua os processamentos inerentes aos diferentes ramos; participa na elaboração ou conferência dos planos de amortização de empréstimos e na análise de contratos de adjudicação e licenciamento; colabora na compilação de elementos relativos ao verbete estatístico, colabora em trabalhos de repartição de encargos financeiros e na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; efectua trabalhos de estatística e de cálculo e elabora mapas e gráficos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de gestão de materiais (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições, elabora os processos e o expediente relativos à aquisição, movimentação e gestão de materiais e mercadorias e equipamentos; colabora na organização de outros processos

de compras nacionais e estrangeiras; efectua a programação de *stocks*; prepara e mantém actualizados ficheiros de materiais e fornecedores; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Escriturário de pessoal e expediente geral (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos, satisfaz pedidos de consulta de documentação e controla a sua circulação; compila e calcula elementos e os dados necessários para a organização de processos relativos à sua actividade, elabora expediente relativo a gestão de pessoal, atendimento e movimento dos postos médicos; opera com microcomputadores e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas funções, nomeadamente no âmbito do processamento das remunerações e gestão de pessoal, do expediente geral e de gestão de transportes e viaturas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Fiscal de construção civil (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; fiscaliza a execução de obras, informando sobre ocorrências; orienta grupos de trabalhadores de conservação ou construção civil nas obras por administração directa ou empreitada e zela pelo cumprimento das normas de segurança; verifica quantidades e qualidades de materiais, ferramentas e máquinas; realiza medições e cálculos de quantidades de materiais a aplicar nas obras ou de avaliação de quantidades de trabalho efectuado pelos empreiteiros, com base em medidas obtidas em peças desenhadas ou por medição directa; compila elementos relativos a trabalhos realizados em regime de administração e verifica a facturação respectiva; colabora na actualização dos mapas de controlo de desenvolvimento das obras e assinala desvios entre as previsões e realizações; trata elementos para efeitos estatísticos; redige relatórios e partes diárias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de instalações de linhas/cabos (nível 6). — É o profissional que procede à fiscalização dos trabalhos de montagem de linhas e cabos AT/MT/BT e telefones, verificando se a execução se processa em conformidade com o caderno de encargos; estabelece contactos com entidades oficiais e particulares para a resolução de problemas; colabora na determinação das indemnizações por danos causados a terceiros; requisita e controla materiais necessários à execução dos trabalhos e procede à devolução daqueles que são retirados; colabora na obtenção de cortes de correntes nos cabos para efec-

tivação de trabalhos; fornece elementos e informações das obras para medição e pagamento; preenche notas de prejuízos causados; classifica e mede os tipos de reposição de pavimentos provenientes dos trabalhos de abertura de valas e colocação de cabos, canalizações e suas ligações; procede ao cálculo das medições efectuadas para facturação e pagamento aos empreiteiros; procede à fiscalização geral dos trabalhos efectuados; resolve, com entidades camarárias, estatais e particulares, os problemas surgidos com a reposição dos pavimentos; redige partes diárias e registo de ocorrências; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal de montagem de equipamento (nível 5). — É o profissional que colabora na fiscalização das operações de montagem, conservação e ensaio de equipamentos e de instalações; efectua medidas e elabora notas dos trabalhos realizados; colabora na recepção, entrega e controlo de fornecimento dos equipamentos, de acordo com cadernos de encargos, especificações e normas em vigor; lê e interpreta desenhos, esquemas e instruções técnicas; colabora na entrega e devolução dos equipamentos aos empreiteiros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Fiscal principal de instalações de linhas/cabos (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; distribui, coordena e controla trabalhos de montagem e de remodelação de redes aéreas e subterrâneas adjudicadas a entidades estranhas à empresa; classifica os tipos de terreno e efectua medições para pagamento a empreiteiros; elabora *croquis* para a actualização de plantas, mencionando os tipos de cabos utilizados, aparelhagem montada e sua localização; estuda os projectos de montagem ou remodelação tendo em vista os materiais a adquirir e a requisitar para execução dos respectivos trabalhos; elabora processos de aquisição e permuta de propriedade, arrendamento, ocupações permanentes ou temporárias e cortes de árvores; propõe e efectua acordos com proprietários dos terrenos; colabora na recolha dos dados necessários à elaboração dos processos de licenciamento, autorização de obras e outros; acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base normas ou indicações; acompanha trabalhos relativos à gestão de autorização de passagens; efectua pagamentos; programa os cortes necessários para a execução de trabalhos de montagem e conservação; averigua os danos causados a terceiros para eventuais indemnizações e definição de responsabilidades; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Metalizador (nível 6). — É o profissional que efectua a metalização ou tratamento de superfícies, peças e materiais, por electrólise, por imersão ou à pistola; prepara e corrige banhos para metalizações; conduz as instalações de metalização; efectua decapagens e desgorduramentos por processos adequados; participa nas tarefas de verificação, preparação e manutenção das instalações; verifica o estado de acabamento das metalizações efectuadas e faz o seu acondicionamento; executa registos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Metalúrgico (nível 6). — É o profissional que executa diversos trabalhos oficinais; fabrica e repara peças e

ferramentas; executa trabalhos de forja e tratamento térmico; executa as operações necessárias à fundição, funde os metais e prepara as peças fundidas; verifica furos, dimensões e cortes de peças ou materiais e detecta defeitos; opera máquinas ferramentas; faz trabalhos simples de serralharia mecânica e civil; regista, controla, conserva, conta e arruma ferramentas, materiais e produtos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador de isolamentos térmicos (nível 6). — É o profissional que prepara a aplicação de produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou outras; efectua a planificação e traçagem das chapas dos revestimentos metálicos às camadas isolantes; executa eventualmente tarefas de serralheiro civil; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador de linhas (nível 6). — É o profissional que efectua trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias em linhas; efectua rondas normais e extraordinárias às linhas; efectua trabalhos de limpeza da faixa de protecção das linhas; preenche folhas diárias dos trabalhos efectuados e ou defeitos verificados; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração às subestações, executando trabalhos de montagem e conservação; manobra seccionadores instalados nas linhas e procede à sua conservação; verifica e controla o estado de conservação de ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas; conserva e repara ferramentas das linhas; efectua pequenos trabalhos de pintura e serralharia; executa trabalhos de carga, descarga e transporte de materiais acessórios à execução da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Montador principal de isolamentos térmicos (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa e eventualmente orienta e fiscaliza a montagem e reparação de isolamentos térmicos e das respectivas blindagens; executa a traçagem de blindagens especiais para os revestimentos térmicos isolantes; interpreta desenhos de montagem e especificações técnicas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Motorista (nível 6). — É o profissional que conduz automóveis, camiões, veículos especiais e manobra equipamentos acoplados aos veículos; zela pelo estado de limpeza, conservação e manutenção de viaturas ou equipamentos; procede a pequenas reparações e informa do estado mecânico das viaturas em termos de segurança; oriente ou colabora nas cargas e descargas e no acondicionamento de materiais e bagagens; preenche partes diárias, requisita combustíveis e serviços de manutenção; efectua pequenas compras, distribui volumes e transporta dinheiro ou valores.

Observador de estruturas (nível 6). — É o profissional que efectua a colocação, segundo normas técnicas e desenhos de projecto, dos aparelhos de observação de estruturas; efectua medições com aparelhos simples ou de precisão registando os valores obtidos; efectua a observação visual das obras; efectua leituras e ensaios nas redes de drenagem e piezométrica; efectua a manutenção dos aparelhos de medida; controla sistemática-

mente, por medição ou comparação, as anomalias em análise; apoia a observação de estruturas quer em construção, quer em exploração; elabora relatos e fichas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Observador principal de estruturas (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena e controla a colocação dos aparelhos de observação de estruturas; procede à inspeção dos sistemas de observação, incluindo calibração e verificação de aparelhagem de medida; lê os aparelhos instalados registando os valores obtidos; efectua a inspeção visual das estruturas, com elaboração de relatórios e pormenorização das anomalias detectadas; efectua cálculos diversos com figuração em gráficos; mantém organizado e actualizado o arquivo técnico de observação; elabora relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de análise e tratamento de águas (nível 6). — É o profissional que conduz e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água; controla o PH da água; prepara amostras, reagentes e soluções químicas; efectua análises de água e outras; interpreta e regista resultados de leituras e incidentes de exploração, efectua a limpeza de filtros; executa pesagens; efectua colheitas para análise; prepara os meios necessários à execução de análises; regista consumos de água e reagentes; executa e dá colaboração funcional a outros profissionais na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos; zela pela limpeza das instalações e seus equipamentos; dá colaboração funcional a trabalhadores mais qualificados.

Operador de combustível (nível 6). — É o profissional que efectua a condução do equipamento de recepção e trasfega de combustíveis; colabora nas manobras de condução que envolvam manuseamento de combustível; efectua manobras para aquecimento a vapor dos colectores de fuel; efectua operações de limpeza e desencravaramento do equipamento de recepção; efectua registo de elementos de identificação dos transportadores de combustível e outros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de despacho de consumidores (nível 5). — É o profissional que atende solicitações, reclamações, comunicações de avarias e outras anomalias respeitantes a fornecimento de energia eléctrica; regista, analisa e selecciona as solicitações e reclamações, por prioridades; orienta tecnicamente os piquetes de urgência, comunicando superiormente os casos de maior complexidade; efectua registo e controlo de movimento de contadores, de despesas a outros; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de máquinas de central (nível 6). — É o profissional que efectua manobras para arranque ou paragens dos grupos geradores; conduz e vigia os equipamentos da instalação e o seu funcionamento, bem como os seus órgãos; regista manobras e incidentes de exploração; colabora na pesquisa e reparação de avarias, montagens e conservação, reparação e ensaios dos equipamentos da instalação; comanda manualmente as válvulas esféricas de montante para arranque das turbinas; vigia e efectua a leitura de termómetros, manómetros e outra

aparelhagem; lubrifica as máquinas e orienta o funcionamento das bombas de drenagem; lê e interpreta esquemas, gráficos, mapas e instruções técnicas e de serviço; dá colaboração funcional a outros profissionais mais qualificados.

Operador de máquinas-ferramentas (nível 6). — É o profissional que utiliza máquinas-ferramentas para fazer furos, cortes, tratamentos de superfícies e outras operações; procede à preparação e acerto das máquinas e executa mudanças de ferramentas; utiliza moldes e fitas de traçagem; pode eventualmente executar trabalhos de serralharia civil, com interpretação de desenhos e execução de traçagens simples; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de laboratório de engenharia civil (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; realiza colheitas e ensaios físicos e mecânicos de materiais de obra incluindo a preparação dos respectivos provetes; conduz e manobra equipamentos; procede a análises da especialidade, pesos específicos, baridades e humidades de materiais; desenha moldes e interpreta ensaios e especificações técnicas; executa modelação de formas em materiais diversos; executa ensaios, medições e observações nos modelos reduzidos de obras hidráulicas; elabora notas descritivas de trabalhos realizados; executa outras tarefas do nível de exigências e responsabilidade inerentes e complementares da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de produção térmica (nível 5). — É o profissional que, ao nível de conhecimentos exigidos, efectua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradoras auxiliares de vapor; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico dos geradoras de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; vigia os equipamentos dos geradores de vapor e grupos turbo-alternadores e seus auxiliares, efectuando leituras, registando e analisando valores; efectua a gasagem e desgasagem dos alternadores; colabora nas operações necessárias à conversão de grupos turbo-alternadores de geradores em compensadores síncronos e vice-versa; efectua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e eléctricos dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; efectua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; quando em horário normal de trabalho colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela acção; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; participa nas acções de formação de futuros operadores de produção térmica; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização, colaborando em acções de desempnanagem, sob coordenação superior; colabora em acções de desempnanagem e conservação de primeiro grau nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Operador de quadro (nível 5). — É o profissional que conduz e vigia os equipamentos da instalação, efec-

tuando 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 de aparelhagem de medida e de protecção, registando os resultados; executa e verifica registos de manobras e incidentes; lê e interpreta esquemas, desenhos, mapas, gráficos e instruções técnicas de serviço; colabora na pesquisa e reparação de avarias e em trabalhos de conservação, reparação e ensaios do equipamento da instalação.

Operador de reprografia (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de reprodução documental utilizando qualquer tipo de máquinas que limpa e conserva, realizando todas as tarefas próprias da função, desde o abastecimento das máquinas com papel e produtos de fixação e impressos até à organização dos processos e encadernação de obras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Pedreiro/preparador de laboratório de engenharia civil (nível 6). — É o profissional que procede ao desmonte e desbaste de pedra; repara interiores e exteriores; executa paredes em pedra e tijolo; executa caboucos e paredes em alvenaria, doseia argamassas, repara paredes e tectos executando esboços, rebocos, guarnecimentos e estuques; assenta azulejos, ladrilhos, mosaicos, louças sanitárias; fixa acessórios, ferragens e outros equipamentos; mede, marca e corta ferro para armaduras; executa peças de betão armado, maciços, pavimentos e lajes; faz colocações de armaduras e aplica betonilhas; executa e monta andaimes; monta e repara condutas e acessórios de redes de esgotos; ou colabora na realização de ensaios de provetes, materiais de obra e modelos hidráulicos e executa tarefas do âmbito do laboratório relacionadas com as colheitas e preparação de materiais de construção e subsequentes moldagens; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Pintor (nível 6). — É o profissional que prepara superfícies a pintar, lixando, betumando e aplicando primários ou isolamentos; prepara, ensaia e afina cores; procede à pintura ou outros revestimentos das superfícies, utilizando os meios mais adequados.

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

Preparador de materiais (nível 6). — É o profissional que realiza a identificação e catalogação de materiais de montagem e conservação de linhas e redes AT e BT, aéreas e subterrâneas; prepara lotes de materiais destinados a trabalhos de montagem e conservação de redes; elabora requisições para reabastecimento de armazéns; realiza o controlo periódico das existências de armazéns; elabora registos, informações, guias de

remessa e outra documentação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Preparador de normalização (nível 5). — É o profissional que prepara, expede, recepciona, identifica e classifica por lotes de artigos os documentos de caracterização dos materiais a normalizar; colabora em trabalhos auxiliares respeitantes ao estudo dos materiais e impressos a normalizar e na preparação de correspondentes documentos; colabora na colheita e na preparação de elementos de estudo para recuperação e reconversão dos materiais sem aplicação; recolhe e confere elementos de trabalho de inventários de materiais, de fichas de movimento de armazém e de outra documentação de aprovisionamento; efectua, segundo indicações, a prospecção dos mercados no respeitante à documentação técnica; colabora na organização e manutenção de arquivos, catálogos e documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Programador de trabalhos (nível 5). — É o profissional que analisa e estuda a distribuição de trabalhos, utilização de mão-de-obra e equipamento e cumprimento dos prazos a partir dos elementos fornecidos; prepara e dá seguimento a todas as requisições de obra e organiza os seus processos; colabora na preparação e actualização dos quadros de programas e conservação e na distribuição de trabalhos; colabora na execução de programas de obras, mantém actualizados os registos históricos de aparelhos e colabora na organização da sua documentação técnica; elabora cálculos e registos diversos, estatística e fichas de mão-de-obra e materiais; efectua trabalhos de expediente e arquivo técnico relacionados com a sua actividade; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Recepcionista (nível 5). — 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; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Registador (nível 6). — É o profissional que efectua medidas lineares e colabora nas medições para estabelecimento de comprimentos de grande precisão; dá testemunho com equipamento apropriado dos pontos significativos do terreno durante as operações de trabalhos de campo; recebe alinhamentos de intersecção, para materialização de pontos de implantação de elementos da obra; colabora no transporte de equipamento de topografia e no posicionamento de aparelhos topográficos, segundo indicação do topógrafo; colabora na desmatagem; anota os valores numéricos das observações realizadas no campo; calcula as cadernetas respeitantes aos levantamentos efectuados; elabora o esboço dos pormenores significativos do terreno; efectua transmissões directas de cotas de um ponto conhecido para outro desconhecido e calcula o resultado da observação; auxilia na construção ou montagem de estruturas e na montagem de equipamento de medida e em medições de grandezas diversas; efectua a leitura de escalas e gráficos de aparelhos registadores; efectua outras tarefas auxiliares; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro (nível 6). — É o profissional que executa trabalhos de serralharia mecânica e civil simples, incluindo soldaduras, relacionados com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens, acessórios e outros; efectua traçagens com base em peças modelo, desenhos, instruções e cálculos, executando as marcações dos furos e cortes no material; corta, desempena, abre roscas; executa peças e ferramentas; repara e conserva equipamentos de metalomecânica simples; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno; procede a soldaduras de baixa temperatura de fusão; recupera peças através de enchimento por fusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; executa, rectifica ou repara peças em torno, em alguns casos sem grandes exigências de acabamento e tolerâncias; utiliza máquinas-ferramentas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico (nível 6). — É o profissional que executa montagem e desmontagem, reparação e conservação de máquinas, motores e conjuntos mecânicos; executa, rectifica e repara peças em torno mecânico ou outros, em alguns casos sem grandes exigências de acabamentos e de tolerâncias; faz trabalhos diversos à bancada ou utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatos dos trabalhos efectuados e executa *croquis*; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; efectua traçagens; lubrifica máquinas ou equipamentos das instalações, veículos e ferramentas, de acordo com um plano ou esquema de lubrificação; refaz níveis e muda óleos e massas lubrificantes nos períodos recomendados; vigia temperaturas de chumaceiras, rolamentos e outras máquinas e equipamentos lubrificados e comunica anomalias verificadas; executa trabalhos de conservação dos pontos de lubrificação e do equipamento de lubrificação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro mecânico principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua montagem e desmontagem, reparação, afinação e ensaio de motores e equipamentos mecânicos ou de viaturas; executa alinhamentos e outros trabalhos de precisão com tolerâncias; realiza a detecção e pesquisa de avarias; executa traçagens e planificação; executa peças, utilizando máquinas-ferramentas; elabora relatórios dos trabalhos efectuados e do comportamento de funcionamento dos equipamentos e máquinas; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem e instruções técnicas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Serralheiro principal (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos, eventualmente com grandes exigências de acabamento, 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; executa traçagens e opera com máquinas-ferramentas; prepara e conduz todas as operações ligadas à fusão de metais, afina as ligas, executa moldações complexas, funde e vaza metais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Soldador (nível 5). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de corte e soldadura por electroarco ou oxi-acetileno, utilizando técnicas adequadas à posição e aos materiais a soldar, com eventual controlo de temperatura, em atmosfera de gases inertes e exames radiográficos ou outros, obedecendo a normas internacionais de qualidade; recupera peças através de enchimento por fusão e microfusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico de centro de manobras (nível 4). — É o profissional que coordena e orienta as actividades do centro de manobras durante o turno; programa, coordena e controla as operações de exploração da rede de uma determinada área; pesquisa e analisa as avarias ocorridas na AT/MT/BT e estabelece a ordem de reparação controlando e coordenando a sua resolução; define, orienta e coordena as manobras necessárias à localização de incidentes nas instalações AT/MT; coordena a operação e opera o sistema de telecomando; verifica a situação na rede e mantém permanentemente actualizado, *on-line*, o seu esquema operacional; estuda e propõe medidas de optimização de rede; executa e garante a execução de todos os registos de incidentes de exploração e de avarias e elabora informações, relatórios e documentos inerentes ao funcionamento do centro de manobras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico comercial (nível 4). — É o profissional que efectua o controlo e manutenção dos roteiros de leitura, controla as actividades de leitura e cobranças; controla a facturação, analisa e soluciona anomalias; executa facturações; controla a execução dos cortes por falta de pagamento; desenvolve acções conducentes à liquidação das dívidas dos clientes especiais; controla a contratação, realizando eventuais correcções, e efectua a contratação de clientes especiais; analisa as alterações a contratos existentes; controla a liquidação; prepara acordos prévios para liquidação de facturas; apresenta propostas de cobrança duvidosa; analisa e soluciona reclamações ou informa para posterior resolução; presta e suscita esclarecimentos; executa actividades próprias do atendimento: orçamento, contratação, leitura, facturação e cobrança; quando necessário, procede ao controlo das receitas, balanço e fecho diário de caixa; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de contabilidade, finanças e estatística (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa actividades contabilístico-financeiras, de títulos e de seguros, e procede à implementação dos respectivos métodos e processos de trabalho; zela pela manutenção

e aperfeiçoamento de sistemas de classificação, codificação e normalização; organiza processos de carácter contabilístico-financeiro, fiscal ou administrativo; controla contas e valores, elabora mapas contabilístico-financeiros; participa no controlo de gestão orçamental; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; coordena e executa trabalhos de regularização de contas, apuramento de resultados, balanços e contas anuais; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico de contagem (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, coordena, controla e orienta trabalhos nos domínios da instalação, conservação, reparação, ligação, verificação e aferição de aparelhagem e equipamentos de sistemas de medida e controlo; coordena e controla a execução de ordens de trabalho e efectua os respectivos registos; presta assistência técnica e esclarecimentos sobre o tarifário a clientes AT/MT/BT; verifica, efectua e orienta mudanças nas contagens por alteração do tarifário vigente, limites horários e outros; coordena a resolução de reclamações de clientes AT/MT/BT em questões de medidas e propõe soluções das anomalias; actualiza ficheiros, esquemas e documentação técnica; divulga instruções e normas sobre a instalação de aparelhos, sistemas e equipamentos de medida e controlo; elabora e extrai relatórios e elementos estatísticos; efectua cálculos e traça gráficos e curvas de erro; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico desenhador (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; no âmbito de qualquer especialidade do desenho, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando desenhos de plantas, alçados, cortes, vistas e pormenores com base em esboços, indicações gerais ou desenhos de definição ou de concepção; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculo ou outros; estuda, cria, esboça, pinta e maquetiza representações gráficas estabelecendo a arquitectura da obra a imprimir; elabora e executa modelos de impressos e desenhos de representações gráficas, esquemáticas e outras, efectuando a composição e montagem; efectua e interpreta cálculos e medições; efectua levantamentos, esboços e recolhe a descrição de elementos; participa no estudo de soluções técnicas para execução ou alteração de desenhos de concepção, de planos gerais e de detalhe, no âmbito de uma ou mais especialidades; estuda e elabora desenhos de definição de conjunto ou de pormenor, a partir da análise de elementos recebidos ou recolhidos, considerando elementos a empregar, implantação ou outros pormenores, normas, regulamentos e técnicas das especialidades; colabora em estudos de projecto, pormenorizando ou desenvolvendo desenhos ou esquemas a partir de elementos sumários ou de desenhos de concepção; detecta dificuldades de execução nos elementos recebidos ou recolhidos, estudando as soluções a adoptar e introduzindo as modificações adequadas; estuda, ensaia e pro-

põe a implementação de novos métodos de representação de trabalhos na sua forma técnica, estética e gráfica, tendo em vista os meios de comunicação e informação a produzir; efectua ou participa na realização de trabalhos nas actividades de comunicação e informação; coordena e controla trabalhos no âmbito da sua actividade, prestando apoio técnico nas fases de execução ou estudo; procede ao levantamento de elementos para o estudo, elaboração ou alteração de planos ou correcção de desenhos de projecto; interpreta desenhos e esquemas de fornecedores; colabora na implementação em obra de elementos de projecto e eventualmente acompanha a execução de trabalhos; no desempenho da função utiliza sistemas computadorizados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de despacho (nível 4). — É o profissional que estuda, programa, coordena e controla as operações de exploração das redes adstritas ao despacho, com recursos a meios informáticos; pesquisa e analisa as avarias, estabelece prioridades de intervenção que coordena e comanda, garantindo a resolução das mesmas; define, orienta e coordena manobras necessárias à localização de incidentes nas redes; garante a actualização dos esquemas operacionais das redes e das bases de dados dos sistemas informáticos integrados; colabora no estudo das redes; regista e transmite aos serviços convenientes todas as ocorrências verificadas nas redes; elabora relatórios, informações e documentos inerentes ao funcionamento do despacho; coordena as actividades de outros técnicos de despacho quando disso for expressamente encarregado; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico electromecânico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; procede à inventariação e actualização de operações de conservação e sua periodicidade e presta apoio no controlo da sua execução; elabora preparações de trabalho para conservação emitindo a respectiva documentação e elaborando as estimativas de custo; elabora ou participa na preparação e programação dos trabalhos de conservação a incluir periodicamente nos planos de indisponibilidade; orienta e apoia a condução dos grupos e seus auxiliares e das instalações de combustível e contra incêndios; coordena com a subestação local as manobras necessárias ao funcionamento e isolamento dos grupos; orienta e ou coordena e executa acções de desempanagem e ensaios de equipamentos; orienta e ou efectua operações de consignaçoão e desconsignaçoão; efectua estudos e análises dos desvios entre a programação e a execução e no estabelecimento de normas de condução; prepara elementos das instruções técnicas dos equipamentos para elaboração de normas de funcionamento e de conservação; elabora a preparação e pedidos de consignaçoão para conservação; colabora nos estudos e análise de desvios entre a programação e os resultados; colabora na inventariação e actualização de programas de operações de conservação e presta apoio no controlo da sua execução; orienta e executa trabalhos de conservação nas oficinas de apoio; colabora na elaboração de especificações técnicas para aquisição de equipamentos, acessórios e sobressalentes na sua recepção e controlo qualitativo; elabora relatórios descritivos de apreciação técnica referentes a acções de conservação e exploração; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de enfermagem (nível 4). — É o profissional que faz o atendimento personalizado do utente na área dos cuidados de enfermagem, visando um sistema educativo que promova o autocuidado; aplica técnicas e processos em cuidados e actos de enfermagem ao nível da saúde e da prevenção, primária, secundária e terciária; apoia o médico em todas as tarefas da sua profissão, nomeadamente nas consultas e nas pequenas intervenções cirúrgicas; encaminha os pedidos de consulta médica domiciliária e faz assistência no domicílio em situações de emergência; responsabiliza-se pela esterilização e manutenção do material médico-cirúrgico; assegura stocks mínimos de material de enfermagem de consumo corrente; desempenha tarefas técnico-administrativas e de atendimento dos postos médicos; colabora na formação da área da sua especialidade; colabora na vigilância das condições gerais de higiene nos locais de trabalho e na identificação e prevenção dos riscos de doenças; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; efectua, coordena e orienta trabalhos de montagem, conservação e reparação dos equipamentos e circuitos eléctricos de centrais e subestações da RP e RTI; pesquisa, coordena, orienta e efectua a reparação de avarias em circuitos eléctricos, aparelhagem de comando, de medida e de registo, sistemas de telecomunicações e protecções de controlo local e remoto; estuda e propõe medidas a tomar em relação às mesmas; utiliza aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e actualiza esquemas; procede ao estudo da instalação de equipamentos e de circuitos eléctricos; estuda e propõe modificações nos circuitos e equipamentos, e colabora no planeamento das actividades das instalações; colabora, acompanha e fiscaliza trabalhos de montagem ou conservação efectuados por empreiteiros; coordena, orienta e realiza ensaios e afinações em equipamentos e circuitos eléctricos; efectua a condução da RP e RTI, analisando esquemas da rede e interpretando dados de aparelhagem de medida e registo; verifica a existência de condições para a realização de manobras procedendo às mesmas, e assegura consignações; elabora relatórios dos trabalhos realizados e ocorrências verificadas; orienta profissionais de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de exploração de redes (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; em colaboração com o despacho ou centro de manobras, orienta manobras de rotina ou de emergência em subestações, postos de transformação ou seccionamento; conduz, vigia os equipamentos de regulação, corte e manobra em situação normal ou de emergência directamente ou por teleacção; orienta manobras de consignação ou desconsignação preparando painéis para trabalhos prestando assistência técnica na localização de avarias; orienta e efectua trabalhos de montagem, conservação, reparação e localização de avarias dos equipamentos de subestações, postos de transformação e de seccionamento de redes; fiscaliza trabalhos de montagem e conservação efectuados por empreiteiros; prepara, coordena, pro-

grama e orienta trabalhos de alteração das condições de exploração das redes; efectua leituras de aparelhagem de medida, protecção e contagem, regista e calcula resultados; colabora na programação e efectua vistorias periódicas em instalações; executa *croquis*, fornece elementos para actualização de plantas e esquemas da rede; lê e interpreta plantas, esquemas, mapas e instruções técnicas e de serviço; elabora relatórios dos trabalhos realizados; verifica a existência de condições para realização de manobras; utiliza aparelhagem de medida e ensaio; colabora com o despacho e efectua a actualização dos esquemas operacionais das redes e das bases de dados dos sistemas informáticos.

Técnico de expropriações (nível 4). — É o profissional que negocia com proprietários a aquisição de prédios rústicos e urbanos; colabora em avaliações de prédios rústicos; prepara processos de expropriações judiciais e elabora contratos-promessa de compra e venda; realiza e actualiza ficheiros individuais e cadastrais; redige relatórios, comunicações e informações; procede ao pagamento de bens adquiridos e de indemnizações por prejuízos; colabora em actividades de topografia na elaboração de cadastros prediais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de construção civil (nível 4). — É o profissional que orienta e fiscaliza trabalhos de construção civil por administração directa ou por empreitadas; orienta os elementos de fiscalização nas diversas frentes de trabalho e faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação em obra de máquinas, viaturas, materiais e mão-de-obra, recolhe, mede, analisa, elabora e envia ao departamento competente os elementos referentes aos vários trabalhos da obra, para medições e pagamentos; redige relatórios, partes diárias e participa ocorrências; efectua ensaios; lê e interpreta esquemas, normas técnicas, regulamentos e desenhos da execução de obras, coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; elabora relatórios de trabalho sobre ocorrências nas obras e elementos estatísticos; interpreta e distribui desenhos e documentos relativos às obras; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; colabora na definição das directivas gerais de fiscalização das obras do aproveitamento; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento eléctrico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla o fornecimento, entrega e recepção de equipamento dos empreiteiros, de acordo com o caderno de encargos, especificações técnicas e normas em vigor; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento e instalações eléctricas e telefónicas; coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; orienta e fiscaliza os trabalhos de montagem do equipamento eléctrico; propõe alterações de projectos; executa medições necessárias ao pagamento de obras; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; orienta as cargas e descargas do equipamento; elabora relatórios sobre os trabalhos efectuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos, andamento dos trabalhos de montagem do equipamento ou

sobre a sua utilização; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá colaboração na definição das directivas gerais de fiscalização do equipamento eléctrico; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; controla o fornecimento, entrega e recepção de equipamento dos empreiteiros, de acordo com o caderno de encargos, especificações técnicas e normas em vigor; fiscaliza a montagem, conservação e manutenção do equipamento e instalações mecânicas; coordena, orienta e assiste aos grupos de fiscalização sob a sua responsabilidade, quando disso for expressamente encarregado; orienta e fiscaliza os trabalhos de montagem do equipamento mecânico; propõe alterações de projectos; executa medições necessárias ao pagamento de obras; dá assistência técnica à execução dos trabalhos; orienta as cargas e descargas do equipamento; elabora relatórios sobre os trabalhos efectuados, ocorrências nas obras, elementos estatísticos, andamento dos trabalhos de montagem do equipamento ou sobre a sua utilização; fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal; dá colaboração na definição das directivas gerais de fiscalização do equipamento mecânico; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de formação (nível 4). — É o profissional que efectua a pesquisa e recolha dos elementos necessários ao ensino; concebe, prepara e propõe para execução, os meios didácticos necessários à apresentação das sessões de ensino; redige e testa documentação didáctica; propõe e participa na adaptação dos programas de cada de uma ou de todas as especialidades aos diferentes tipos e graus de cursos e na concepção de novos programas; prepara os planos das sessões de ensino; estuda critérios de selecção com vista a constituir grupos homogéneos; conduz as sessões de formação, aplicando técnicas e métodos pedagógicos adequados; procede à avaliação contínua dos conhecimentos e participa na avaliação dos resultados finais; colabora na análise crítica geral à acção didáctica desenvolvida e aos resultados obtidos, no âmbito da sua competência; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão administrativa (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade administrativa e no âmbito da gestão de pessoal, realizada em diversos departamentos; implementa novos métodos ou processos introduzidos na actividade administrativa; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; assessoria a hierarquia em matéria da sua competência; organiza processos de índole administrativa fazendo as respectivas diligências junto dos organismos competentes; interpreta e acompanha a gestão de contratos; estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências; participa no controlo de gestão; opera com minicomputadores e terminais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de gestão de materiais (nível 4). — É o profissional que coordena, orienta, controla e executa a actividade do âmbito dos processos de aquisição de

materiais e mercadorias, respectivos contratos e da gestão de *stocks*; analisa e interpreta desenhos de aparelhagem, equipamentos, catálogos, normas, especificações e instruções técnicas de funcionamento com vista à aquisição de materiais e peças de reserva; aprecia propostas, participa com técnicos mais qualificados no estudo da aquisição de sobressalentes; acompanha e desenvolve as acções necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizada; estuda, aplica e faz aplicar normas e regulamentos dentro do âmbito das suas competências; dá assessoria à hierarquia em matéria das suas atribuições; opera com minicomputadores e terminais.

Técnico hidrometrista (nível 4). — É o profissional que reconhece e selecciona locais para montagem de estações hidrométricas e pluviométricas; executa a construção de estações para medição de caudais, de açudes descarregadores de medida e de estruturas para montagem de equipamento de hidrometria; orienta e participa na montagem, afinação e controlo de limnigrafos, udógrafos, tinhas evaporimétricas e escalas; efectua medições de caudais; interpreta cartas topográficas e outros desenhos e elabora esquemas cotados e de montagem; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico de instalações eléctricas (nível 4). — É o profissional que eventualmente executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; analisa e efectua o estudo técnico e o orçamento de projectos de instalações eléctricas, de redes aéreas e subterrâneas e iluminação pública, novas ou a alterar, bem como de baixadas e ramais; coordena e controla a colocação de equipamentos e aparelhagem de medida e controlo; inspeciona e efectua verificações, revisões e aferições de equipamento e aparelhagem; desencadeia, coordena e controla a execução de ordens de trabalho; coordena e controla a execução da conservação e reparação de avarias; introduz no sistema a informação relativa a execução dos trabalhos realizados e extrai relatórios e estatísticas; controla e efectua vistorias a instalações e obras e certifica-se se estão de acordo com os regulamentos, normas e projectos; detecta transgressões e fraudes; controla fornecimentos provisórios e de iluminação pública; faz

a marcação de redes no terreno; realiza acordos com proprietários de terrenos afectados pelas instalações; fiscaliza e controla os trabalhos realizados por administração directa ou empreitada; requisita e controla a aplicação de materiais; faz medições, confere e verifica facturas de obras; faz a recepção das obras e introduz no sistema a informação relativa às entradas em serviço; propõe a resolução e resolve problemas técnicos; estuda e propõe cortes a programar; no âmbito das suas competências presta assistência técnica a clientes, instaladores e construtores; faz a verificação de potências instaladas; analisa e estima danos causados a terceiros ou por terceiros; propõe soluções e coordena a resolução de reclamações e de anomalias de fornecimentos; controla a actualização e manutenção de ficheiros; actualiza bases de dados, esquemas e documentação técnica; faz informações, mapas, relatórios e outra documentação exigidos no cumprimento das suas tarefas; controla e coordena o trabalho de outros profissionais; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da manutenção e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de comando, controlo (local e à distância) e de alimentação e instrumentação, nomeadamente; procede ao estudo teórico e prático do funcionamento de aparelhagem e equipamentos de elevado grau de complexidade e precisão nos vários domínios tecnológicos; propõe, executa ou participa na alteração de esquemas, aparelhagem e equipamentos e procede à definição das técnicas mais adequadas aos ensaios e detecção de avarias; procede à inventariação e actualização de operações de conservação o controlo de execução; colabora na elaboração e elabora a preparação de trabalhos de conservação; estuda e interpreta normas e instruções técnicas e procede à sua aplicação em medições e ensaios; procede ao estudo e ajuste de cadeias de regulação no laboratório e na instalação em serviço e fora de serviço; procede ao estudo e manutenção de sistemas nos vários domínios; estuda, executa e orienta ou participa nas modificações de circuitos nos vários domínios e em ensaios de rendimento ou de AT; orienta e eventualmente executa mecânica de precisão; calcula e traça gráficos e curvas de erro; colabora na organização de documentação técnica, controla e participa na elaboração de processos técnicos de equipamentos, na actualização do cadastro de equipamentos e na definição de reservas de componentes e acessórios; propõe alterações em desenhos e esquemas de aparelhagem e circuitos e elabora e modifica esquemas, gráficos e fichas; define os aparelhos e as técnicas de medida mais adequados aos ensaios e detecção de avarias; fornece elementos para diversas fases de projectos; elabora relatórios de ensaios e de diagnóstico de equipamentos e outros; procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório de engenharia civil (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; concebe, orienta e realiza diversos trabalhos relativos a ensaios de materiais e à construção de modelos reduzidos de obras hidráulicas, utilizando técnicas de desenho, mecânica

e topografia; realiza e prepara os materiais e soluções químicas necessários para a normalização dos ensaios; orienta e executa desenho técnico inerente à actividade laboratorial; lê e interpreta instruções, resultados e documentação técnica; elabora relatórios; participa na orientação e execução de ensaios de selecção de materiais; elabora orçamentos e controla custos de mão-de-obra de materiais; efectua consulta para fornecimento de materiais e equipamento; promove e colabora na formação de profissionais de laboratório de engenharia civil; executa outras tarefas do nível de exigência e responsabilidade inerentes e complementares da sua função; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de laboratório químico (nível 4). — É o profissional que eventualmente executa tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e efectua ensaios físicos, análises químicas e bacteriológicas por métodos clássicos e instrumentais; implementa novos métodos e técnicas de análise; colabora em ensaios e na exploração de equipamentos, no estudo e interpretação de documentação técnica; acompanha e orienta o tratamento e controlo dos parâmetros físico-químicos de condicionamento dos circuitos das instalações efectuando as intervenções necessárias; vigia e efectua a aferição e manutenção dos aparelhos e equipamentos de análise em contínuo dos circuitos da instalação, de meio ambiente e de laboratório, promove amostragens e executa as acções necessárias à sua concretização, utilizando equipamento automático e ou manual; colabora em trabalhos de organização e em acções de formação; promove a actualização dos *stocks* de materiais e reagentes; actualiza arquivos técnicos, elabora boletins de análise, relatórios de apreciação técnica e outras informações.

Técnico de máquinas especiais (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa, rectifica, repara e recupera peças mecânicas de precisão, com exigências rigorosas de acabamento e tolerâncias, utilizando torno mecânico, fresadora, engenho radial, máquinas de rectificar e instrumentos e ferramentas de mecânica de precisão; controla as medidas e graus de acabamentos de peças, calcula engrenagens, ângulos cónicos e planos; interpreta desenhos e *croquis* cotados; efectua as respectivas traçagens; elabora relatórios e *croquis* cotados dos trabalhos efectuados; executa e afia ferramentas de corte e rectificação das mós das máquinas de rectificar; verifica periodicamente o alinhamento das máquinas-ferramentas e efectua a sua correcção; executa outros trabalhos de mecânica geral; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de mecânica (nível 4). — É o 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; colabora com técnicos dos construtores em trabalhos de desmontagem, montagem, reparação, conservação, verificação e ajuste de equipamentos mecânicos; efectua a detecção e grau de avarias mecânicas em equipamentos em serviço; elabora relatórios de trabalhos e ensaios efectuados e com-

portamento dos equipamentos em serviço; executa traçagens no espaço e planificação; executa *croquis* cotados de órgãos de máquinas reflectindo deficiências, desgastes, deformações ou fracturas para o registo histórico dos equipamentos, para execução ou recuperação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico medidor orçamentista (nível 4). — É o profissional que efectua eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda projectos, memórias descritivas e cadernos de encargos com vista a determinar quantidades e custos dos materiais e mão-de-obra necessários à execução de uma obra ou partes de obra; calcula valores, organiza e elabora orçamentos ou autos de medição; procede, em conjunto com representantes dos empreiteiros, à verificação e discussão dos critérios de medição e dos resultados obtidos; colabora na verificação das condições contratuais e de facturação no âmbito de custos e programas; informa sobre períodos de aplicação dos índices de revisão de preços, consultando publicações oficiais e outras; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de métodos e processos (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coopera em acções de organização conducentes à uniformização de métodos e processos de trabalho ou de meios administrativos, sistematização de impressos e documentos, levantando, analisando e definindo os respectivos circuitos, estudando a organização de sequência de trabalho ou procedendo ao estudo e concepção estrutural e gráfica; coopera em operações de análise/diagnóstico, na implementação de métodos e processos de trabalho, na verificação de desvios e determinação das suas causas em acções de organização implementadas; coopera na elaboração do manual de métodos, processos e sistemas e na manutenção dos sistemas de codificação da empresa; participa no estudo e escolha de equipamentos e materiais de escritório, na ocupação de espaço de trabalho e na definição de postos de trabalho; recolhe e prepara elementos necessários para a elaboração de manuais; desenha modelos de impressos, mapas, gráficos de organização e sequências de operações e especificações de trabalhos; mede e determina tempos de trabalhos nas diversas fases do processo de fabrico; colabora em trabalhos de implementação de métodos e processos de trabalho; organiza o mantém actualizados ficheiros; classifica, regista e actualiza impressos e documentação respeitantes à organização; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados; utiliza equipamentos e meios informáticos.

Técnico montador de AT (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e executa trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos de AT e BT; orienta e efectua a pesquisa e reparação de avarias, ensaios e afinações de equipamentos, circuitos eléctricos, aparelhagem de comando e protecção; utiliza a aparelhagem eléctrica de medida e ensaio; lê e interpreta desenhos ou esquemas, especificações técnicas e elabora relatórios dos trabalhos efectuados; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de normalização (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior

e da mesma linha de carreira; procede à colheita de elementos e presta colaboração no estudo dos materiais e impressos e na preparação da correspondente documentação de normalização; colabora com os técnicos envolvidos em acções de implementação e funcionamento de um sistema de nomenclatura e codificação de materiais, de acordo com as normas aprovadas; efectua ou colabora na análise da evolução de consumos para detecção da existência de materiais excedentes e não utilizáveis; colabora na racionalização e actualização de preços de empreitadas e efectua cálculos; colabora no estudo e elaboração de pareceres sobre fórmulas de revisão de preços; executa trabalhos de desenho e reprodução de elementos necessários à representação na documentação e catálogos de materiais; analisa, identifica e elabora *croquis* de peças e materiais em ligação com os trabalhos de normalização, a partir dos elementos e dados fornecidos; efectua ou colabora na organização a manutenção de arquivos de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planeamento (nível 4). — É o profissional que, participando na elaboração dos projectos de programas de realizações anuais e plurianuais, prepara e compila elementos para a constituição de um cadastro de rede eléctrica; recolhe e prepara elementos estatísticos relativos a consumos globais ou classificados, por tipo ou localização, e calcula a sua evolução temporal; efectua trabalhos sistemáticos sobre análise de cargas, tratamento de diagramas de carga e de balanços de energia; participa em trabalhos com vista ao estudo e estabelecimento de fórmulas e índices para determinação de custos prováveis das realizações; prepara elementos para o tratamento computacional de estudos de redes e executa trabalhos em terminal; analisa e corrige dados dinâmicos resultantes da exploração da rede e, após pré-tratamento, adapta-os para introdução no ficheiro e para cálculo automático; colabora na elaboração de relatórios de âmbitos diversificados; redige notas e informações, coopera no estudo dos parâmetros técnico-económicos para planeamento e na elaboração das regras da sua utilização; coopera na elaboração dos projectos de planos e orçamentos anual e plurianual; coopera nos estudos de desenvolvimento da rede eléctrica de distribuição, de acordo com condições técnico-económicas definidas; coopera em trabalhos de análise de cargas e consumos e na implementação de processos automáticos de tratamento de dados; prepara o trabalho de acumulação em ficheiro informático de um cadastro da rede eléctrica, velando pela manutenção e aperfeiçoamento do sistema de codificação; elabora programas destinados ao tratamento em microcomputador respeitantes à rede eléctrica, nomeadamente ao seu cadastro; actualiza programas de aplicação periódica; efectua cálculos, medições e estimativas de custo; analisa os resultados obtidos por cálculo automático, elaborando gráficos, tabelas com correlações, evolução temporal e distribuição espacial; coopera na elaboração de simulações de rede eléctrica; recolhe, trata e procede ao estudo e sistematização de dados para apoio a propostas de planeamento; coopera nos estudos de previsão de consumos e pontes a curto, médio e longo prazos; utiliza e interpreta esquemas diagramáticos, elementos topográficos e de desenho de redes e seu equipamento; procede à análise dos desvios em acções de planeamento implementadas; trata elementos para simulação de

exploração dos sistemas de produção e transporte; efectua estudos e cálculos de afluências, energia armazenada, produção, consumos, caudais, alturas hidrométricas e de precipitação, taxas e tendências de evolução de consumos e produção; elabora relatórios ou colabora na sua realização; organiza processos com estudos de planeamento e de documentação técnica; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de planificação e preparação (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira e que tendo por fim melhorar os resultados, a partir de instruções técnicas e outros dados, procede ao estudo da distribuição de trabalhos, respectivos tempos e prazos de execução e meios utilizados ou a utilizar; estuda e estabelece a sequência e os processos de execução a empregar na conservação e reparação de máquinas, equipamentos e trabalhos e na fabricação de estruturas e peças; estuda o melhor aproveitamento dos recursos disponíveis; inventaria, actualiza, prepara e programa acções de conservação e sua periodicidade, dá apoio no controlo da sua execução e estima os respectivos custos; prepara e actualiza quadros de carga, períodos e programas de trabalho; orienta a distribuição de trabalhos; executa programas de obras a partir de estudos efectuados; apura desvios; presta apoio técnico à execução dos trabalhos; prepara elementos para elaboração de normas de funcionamento dos equipamentos e de acções de conservação; efectua o controlo de materiais e acessórios; participa no estabelecimento de níveis de stocks de sobressalentes e no controlo da sua existência; elabora relatórios, informações e toda a documentação inerente ao trabalho desenvolvido; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico principal de exploração (nível 3). — É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior na área da exploração coordena, orienta e controla a actividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, actuam em instalações dos centros de produção, das redes de transporte e de

distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Técnico principal de manutenção (nível 3). — É o profissional que ao nível de conhecimentos e experiência profissional tidos como adequados ao desempenho de tarefas com exigências superiores às do nível de qualificação anterior na área da manutenção coordena, orienta e controla a actividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, actuam em instalações dos centros de produção, das redes de transporte e de distribuição e noutras, nomeadamente no âmbito dos contratos de prestação de serviços e empreitadas; executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegura e controla a qualidade dos mesmos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de produção térmica (nível 4). — É o profissional que ao nível de conhecimentos exigidos efectua a preparação, arranque, condução, vigilância e paragem de geradores auxiliares de vapor; condiciona o equipamento eléctrico e mecânico dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; vigia os equipamentos dos geradores de vapor e grupos turbo-alternadores e seus auxiliares, efectuando leituras, registando e analisando valores; efectua a gasagem e desgagem dos alternadores; colabora nas operações necessárias à conversão de grupos turbo-alternadores de geradores em compensadores síncronos e vice-versa; efectua manobras de consignação e desconsignação em equipamentos mecânicos e eléctricos dos geradores de vapor, grupos turbo-alternadores e seus auxiliares; efectua vigilância e manobras de ligação, corte, consignação e desconsignação em parques de linhas; quando em horário normal de trabalho colabora, em equipa, nos trabalhos de reparação e montagem de grupos na sua área vocacional, em interligação ou sob orientação do departamento responsável pela acção; colabora, quando necessário, no ensaio de equipamentos da central; participa nas acções de formação de futuros operadores de produção térmica; lê e interpreta esquemas, desenhos, notas técnicas, sinópticos e painéis de sinalização, colaborando em acções de desempanagem, sob coordenação superior; colabora em acções de desempanagem e conservação de primeiro grau, nomeadamente no âmbito das requisições de pequenos trabalhos e trabalhos especiais, sob coordenação superior do departamento a que pertence; sob orientação superior, pro-

cede à emissão de requisições de obra; elabora, quando solicitado, documento com as medidas de consignação adequadas à execução de pequenos trabalhos pelas equipas de intervenção rápida; colabora, quando solicitado, com a área de formação e de segurança e higiene do trabalho, quer participando em acções de formação onde os seus conhecimentos sejam necessários, quer participando na identificação e correcção de situações anómalas no âmbito da segurança e higiene no trabalho; colabora em trabalhos de organização do departamento de condução e ensaios, bem como na detecção e caracterização de anomalias em ligação com as áreas de ensaios e análise e programação; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de protecções (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da conservação e reparação e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de protecção e automatismos, medida, regulação, controlo, sinalização e registo, nomeadamente realiza e orienta ensaios e ajustes dos equipamentos de protecção e automatismos de cabos, linhas, transformadores e condensadores; efectua e orienta a pesquisa de avarias; fornece elementos para as diversas fases de projectos; procede a fiscalizações no âmbito da sua função; procede a vistorias dos sistemas de protecção de clientes; colabora em trabalhos de organização do departamento na actualização de arquivos técnicos e normalização dos sistemas de protecção; elabora e modifica esquemas, gráficos, fichas e relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de relações públicas (nível 4). — É o profissional que efectua as tarefas necessárias e estabelece contactos com entidades ou pessoas da empresa ou externas a ela, para definição e fixação de acções de acolhimento; realiza, controla e colabora nas acções de divulgação e informação entre a empresa e o público; colabora na análise da opinião pública sobre a imagem da empresa, resultante de sondagens e inquéritos promovidos para o efeito, participando na elaboração de medidas tendentes à manutenção ou modificação dessa imagem; procede à recolha, ordenação, apresentação, preparação e distribuição de documentação a entidades ou pessoas determinadas; acompanha, trata e apoia as visitas ou convidados da empresa; elabora quadros estatísticos sobre resultados de acções de sensibilização junto do público; colabora na reserva de tempo e espaços nos órgãos de comunicação social; colabora e executa meios gráficos ou áudio-visuais representativos da imagem e actividades da empresa; colabora no fornecimento de material publicitário e efectua a sua recolha depois de utilizado; colabora na apreciação dos resultados de campanhas publicitárias; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de segurança de estruturas (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena a instalação e a manutenção de sistemas de observação; comparando com resultados conhecidos, analisa e interpreta diagramas de evolução de grandezas ou sequências de valores; efectua cálculos e faz a sua tradução gráfica com recurso a meios informáticos; dentro de condições

definidas, promove e realiza campanhas de observação com a intensidade que as situações exijam; efectua inspecções visuais de rotina e de frequência periódicas; prepara as visitas programadas às instalações; elabora relatórios; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de soldadura (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa trabalhos de soldadura, incluindo tubagens de circuito de alta pressão de água e vapor, em todas as posições e nas mais variadas situações de espaço, em atmosfera de gases inertes ou por electroarco, utilizando técnicas adequadas aos materiais e equipamentos a soldar e sua posição, efectuando controlo de temperatura; efectua trabalhos sujeitos às normas internacionais de qualidade comportando eventual exame radiográfico; efectua enchimentos para recuperação de peças nos mais diversos metais e ligas utilizando técnicas de aparelhagens de fusão e microfusão; lê e interpreta desenhos de fabrico e montagem de tubagens, estruturas e equipamentos; lê e interpreta instruções de soldadura; efectua relatórios de trabalhos efectuados ou a efectuar; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de tesouraria (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; orienta e controla actividades de tesouraria; recebe e analisa documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos, selagem e vistos; efectua recebimentos e pagamentos em dinheiro, em cheque, por vale de correio e por transferências bancárias; confere, regista e prepara letras para desconto e emite avisos de pagamento, cheques e outras ordens de pagamento; analisa e prepara o expediente e os elementos necessários aos pagamentos; garante a provisão de numerário e assegura o cumprimento de prazos de pagamento; prepara documentação de caixa e participa no fecho de contas; efectua o seguro de movimento de dinheiro e adquire moeda estrangeira; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico topógrafo (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; executa levantamentos clássicos, com apoio em rede topográfica estabelecida, para definição de terrenos; efectua o reconhecimento, levantamento e desenho de perfis para implantação de linhas de alta tensão e de postos e estruturas nas subestações; efectua a observação de redes de triangulação; verifica ou implanta elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definidos; executa medições de obra e efectua os respectivos cálculos; calcula cadernetas e outros elementos topográficos, referentes aos levantamentos efectuados; efectua a escolha e materialização de pontos vértices de poligonais, determinando as respectivas cotas e calculando as suas coordenadas; verifica ou implanta elementos de obra; efectua nivelamentos de precisão; executa ou orienta a execução de plantas cadastrais e mapas auxiliares, recolhendo elementos de confrontações de propriedades, tipos de cultura e outros; implanta no terreno linhas básicas de apoio a projectos de engenharia e arquitectura; efectua observações de comportamento ou evolução de certos elementos de obra, com tolerâncias apertadas; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de telecomunicações (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; estuda, propõe, executa, orienta e coordena trabalhos nos domínios da montagem, da manutenção e dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos e instalações de sistemas de telecomunicações, nomeadamente procede ao estudo teórico e prático da instalação dos equipamentos; orienta ou efectua a montagem, conservação, reparação, afinação e ajustamentos de componentes e equipamentos eléctricos e electrónicos ou sistemas de alimentação; estuda e propõe modificações nos equipamentos; orienta ou efectua pesquisas e reparações de avarias; procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função; elabora e modifica esquemas, gráficos, fichas e relatórios; fornece elementos para diversas fases de projectos; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Técnico de TET/MT (nível 4). — É o profissional que executa eventualmente tarefas da função anterior e da mesma linha de carreira; coordena, com orientações superiores, acções de programação TET, preparando e actualizando quadros de programação; recolhe elementos para a preparação dos TET; prepara e planifica a execução do trabalho, mediante cálculos através dos elementos recolhidos, com observância das fichas técnicas e modos operatórios; orienta e coordena a equipa durante a execução do trabalho, zelando pelo cumprimento das normas e regras estabelecidas; elabora relatórios e mapas dos trabalhos efectuados com apreciações técnicas; lê e interpreta desenhos e esquemas e executa *croquis*; efectua contactos com os centros de distribuição para a execução dos trabalhos e obtenção e concretização de AIT e REE; efectua contactos com proprietários de terrenos para a realização dos trabalhos; procede ao controlo da utilização e conservação dos materiais e ferramentas e equipamento auxiliar de montagem de linhas em tensão; colabora em acções de formação de electricistas nas técnicas de TET; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

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

Topógrafo (nível 5). — É o profissional que executa levantamentos clássicos para definição do terreno, com vista à medição de obra; executa plantas e perfis simples de linhas e redes eléctricas; verifica ou implanta elementos de obra, a partir de uma rede de pontos já definida; executa medições de obras, efectuando os respectivos cálculos; efectua os cálculos das cadernetas taquiométricas e de nivelamento; dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico (nível 5). — É o profissional que, para além de exercer funções de serralheiro mecânico, executa, repara, recupera e rectifica peças, com exigência de acabamento e tolerância apertadas, em torno mecânico e outras máquinas-ferramentas; utiliza ferramentas de medida de grande precisão; verifica o alinhamento e faz correcção do torno; lê e interpreta dese-

nhos e *croquis* e efectua traçagens; elabora relatórios dos trabalhos efectuados; prepara as ferramentas de corte, consoante os materiais e peças a trabalhar, dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.

Bacharel I (nível 1). — É o 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 prazos, se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnico ou administrativo; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Bacharel II (nível 1). — É o profissional que ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e longo prazos, ocupando-se, com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da técnica; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração, execução ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; criação ou adaptação de métodos e processos de trabalho nos campos técnico ou administrativo; assessoria a órgãos de direcção ou outras hierarquias; elaboração e proposta de planos de actuação sectorial ou local; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior, a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Especialista/generalista (nível 1). — É o profissional que, ao nível da formação escolar exigida, isoladamente ou em grupo, com adequada autonomia e na base de indicações de objectivos finais, se ocupa fundamentalmente de coordenação ou execução de trabalhos com elaboração de pareceres requerendo elevado grau de qualificação técnica em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos directos na definição da política da empresa ou no desenvolvimento de ciência ou tecnologia; execução de trabalhos de pesquisa ou de investigação aplicada de acordo com projectos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa; execução de missões de carácter especial reportando directamente ao conselho de administração.

Licenciado I (nível 1). — É o 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 prazos, se ocupa fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração ou controlo de planos de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta ou definição da terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

Licenciado II (nível 1). — É o profissional que ao nível da formação escolar exigida e com simples indicação do objectivo a atingir, toma decisões de responsabilidade a médio e a longo prazos, ocupando-se com autonomia, fundamentalmente de concepção ou realização de planos no âmbito de um determinado ramo da ciência; elaboração de estudos e projectos, especificações e estimativas de custos de instalações e ou equipamentos, bem como dos respectivos pareceres técnicos; elaboração de plano de montagem, construção, recepção e conservação de instalações e ou equipamentos; elaboração de modelos de optimização de planos de avaliação de riscos; criação ou adaptação de métodos e processos nos campos técnico-científicos e administrativos; assessoria a órgãos de decisão e directivos da empresa; elaboração e propostas de planos de políticas de actuação geral ou sectorial; diagnóstico de situações com proposta ou definição da terapia adequada; orientação de técnicos de grupos de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da função que lhe está cometida.

APENSO B

(artigo 7.º do anexo I)

Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

- 1) Caixeiro de armazém;
- 2) Canalizador/picheleiro;
- 3) Carpinteiro;
- 4) Conductor-manobrador equip. elevação transp. escavação;
- 5) Cozinheiro;
- 6) Demarcador de faixas;
- 7) Electricista;
- 8) Electromecânico;
- 9) Escriturário;
- 10) Fiscal de instalações de linhas/cabos;
- 11) Leitor;
- 12) Metalizador;
- 13) Metalúrgico;
- 14) Montador de isolamentos térmicos;
- 15) Montador de linhas;
- 16) Motorista;
- 17) Observador de estruturas;

- 18) Operador de combustível;
- 19) Operador de laboratório de betões;
- 20) Operador de máquinas-ferramentas;
- 21) Operador de reprografia;
- 22) Pedreiro;
- 23) Pintor;
- 24) Preparador de materiais;
- 25) Registador;
- 26) Serralheiro;
- 27) Serralheiro mecânico;
- 28) Telefonista.

6.2 — Produção:

- 29) Ajudante de operador de produção térmica;
- 30) Operador de análise e tratamento de águas;
- 31) Operador de máquinas de central.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

- 1) Caixa;
- 2) Escriturário comercial;
- 3) Escriturário de contabilidade, finanças e estatística;
- 4) Escriturário de gestão de materiais;
- 5) Escriturário de pessoal e expediente geral;
- 6) Recepcionista.

5.2 — Outros:

- 7) Analista químico;
- 8) Arquivista técnico;
- 9) Desenhador;
- 10) Electricista de contagem;
- 11) Electricista de exploração;
- 12) Electricista de laboratório;
- 13) Electricista montador/reparador de AT;
- 14) Electricista principal;
- 15) Electricista de protecções;
- 16) Electricista de telecomunicações;
- 17) Electricista de TET/MT;
- 18) Electromecânico principal;
- 19) Fiel de armazém;
- 20) Fiscal de construção civil;
- 21) Fiscal de montagem de equipamento;
- 22) Fiscal principal de instalações de linhas/cabos;
- 23) Montador principal de isolamentos térmicos;
- 24) Observador principal de estruturas;
- 25) Operador principal de laboratório de betões;
- 26) Preparador informático;
- 27) Preparador de normalização;
- 28) Programador de trabalhos;
- 29) Serralheiro mecânico principal;
- 30) Serralheiro principal;
- 31) Soldador;
- 32) Técnico auxiliar de prevenção e segurança;
- 33) Topógrafo;
- 34) Torneiro mecânico.

5.3 — Produção:

- 35) Conductor de instalações de extracção de cinzas;
- 36) Operador de despacho de consumidores;
- 37) Operador de produção térmica;
- 38) Operador de quadro.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

- 1) Técnico comercial;
- 2) Técnico de contabilidade, finanças e estatística;

- 3) Técnico de contagem;
- 4) Técnico desenhador;
- 5) Técnico de enfermagem;
- 6) Técnico de exploração;
- 7) Técnico de exploração de redes;
- 8) Técnico de expropriações;
- 9) Técnico de fiscalização de construção civil;
- 10) Técnico de fiscalização de montagem de equip. eléctrico;
- 11) Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico;
- 12) Técnico de formação;
- 13) Técnico de gestão administrativa;
- 14) Técnico de gestão de materiais;
- 15) Técnico hidrometrista;
- 16) Técnico de informática;
- 17) Técnico de instalações eléctricas;
- 18) Técnico de laboratório;
- 19) Técnico de laboratório químico;
- 20) Técnico de máquinas especiais;
- 21) Técnico de mecânica;
- 22) Técnico medidor-orçamentista;
- 23) Técnico de métodos e processos;
- 24) Técnico montador de AT;
- 25) Técnico de normalização;
- 26) Técnico de planeamento;
- 27) Técnico de planificação e preparação;
- 28) Técnico de prevenção e segurança;
- 29) Técnico de protecções;
- 30) Técnico de relações públicas;
- 31) Técnico de segurança de estruturas;
- 32) Técnico de soldadura;
- 33) Técnico de telecomunicações;
- 34) Técnico de tesouraria;
- 35) Técnico de TET/MT;
- 36) Técnico topógrafo.

4.2 — Produção:

- 37) Técnico de centro de manobras;
- 38) Técnico de despacho;
- 39) Técnico electromecânico;
- 40) Técnico de produção térmica.

3 — Profissionais altamente qualificados:

3.1 — Produção:

- 1) Encarregado de condução centrais termoeléctricas;
- 2) Técnico principal de exploração.

3.2 — Administrativos, comércio e outros:

- 3) Técnico principal de gestão;
- 4) Técnico principal de manutenção.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

- 1) Assistente técnico de enfermagem;
- 2) Assistente de gestão.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

- 1) Assistente de condução de centrais termoelectricas;
- 2) Assistente de estudos;
- 3) Assistente de projecto;
- 4) Assistente técnico.

1 — Quadros superiores:

- 1) Bacharel I;
- 2) Bacharel II;
- 3) Licenciado I;
- 4) Licenciado II;
- 5) Especialista/generalista.

APENSO C

(artigo 8.º do anexo i)

Linhas de carreira

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
016	Caixeiro de armazém	-	195
026	Canalizador/picheleiro	-	-
036	Carpinteiro	-	-
046	Condutor de máquinas de equipamento de elevação, transporte e escavação	-	-
056	Cozinheiro	-	-
066	Demarcador de faixas	-	-
076	Electricista	-	115
			135
			145
			175
			185
			215
			275
			365
			385
086	Electromecânico	-	185
			215
096	Escriturário	-	035
			045
			055
106	Fiscal de instalações de linhas/cabos	-	225
116	Leitor	-	015
			025
126	Metalizador	-	-
136	Metalúrgico	-	305
146	Montador de isolamentos térmicos	-	235
156	Montador de linhas	-	145
			225
166	Motorista	-	-
176	Observador de estruturas	-	245
186	Operador de combustível	-	-
206	Operador de máquinas-ferramentas	-	-
216	Operador de reprografia	-	085
226	Pedreiro/preparador de laboratório eng. civil	-	205
			(¹) 255
236	Pintor	-	205
246	Preparador de materiais	-	195
256	Registador	-	335
266	Serralheiro	-	305
			315
276	Serralheiro mecânico	-	215
			275
			295
			315
			345
286	Telefonista	-	-
296	Ajudante de operador de produção térmica	-	(¹) 375
306	Operador de análise e tratamento de águas	-	075
316	Operador de máquinas de central	-	185
015	Caixa	116	354
025	Escriturário comercial	116	014
035	Escriturário de contabilidade, finanças e estatística	096	024
		-	134

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira		Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior			Inferior	Superior
045	Escriturário de gestão de materiais	096	144	355	Condutor de instalações de extracção de cinzas	-	-
055	Escriturário de pessoal e expediente geral	096	134	365	Operador de despacho de consumidores	076	-
065	Recepcionista	-	304	375	Operador de produção térmica	296	(?) 104
075	Analista químico	306	194			-	114
085	Arquivista técnico	216	-			-	124
095	Desenhador	-	044			-	214
		-	104			-	244
		-	114			-	284
		-	224			-	394
		-	234			-	404
		-	254			-	-
105	Electricista de contagem	-	034	385	Operador de quadro	076	-
115	Electricista de exploração	076	064				
		-	074				
		-	104	014	Técnico comercial	025	033
		-	174			-	022
		-	224	024	Técnico de contabilidade, finanças e estatística	035	033
		-	244			-	022
		-	254				
		-	274	034	Técnico de contagem	105	-
		-	374	044	Técnico desenhador	095	052
		-	384	054	Técnico de enfermagem	-	012
125	Electricista de laboratório	-	184	064	Técnico de exploração	115	023
135	Electricista montador/repador AT	076	064			125	062
		-	074			135	-
		-	104	074	Técnico de exploração de redes	115	-
		-	174			135	-
		-	184			145	-
		-	224	084	Técnico de expropriações	-	-
		-	244	094	Técnico de fiscalização de construção civil	205	033
		-	254	104	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento eléctrico	095	033
		-	274			115	-
		-	294			135	-
		-	394			145	-
145	Electricista principal	076	074			215	-
		156	104	114	Técnico de fiscalização de montagem de equipamento mecânico	095	033
		-	174			215	-
		-	224			295	-
		-	244	124	Técnico de formação	-	033
		-	254			-	022
		-	274	134	Técnico de gestão administrativa	055	033
		-	374			-	022
		-	384	144	Técnico de gestão de materiais	045	033
155	Electricista de protecções	-	294			-	022
165	Electricista de telecomunicações	-	334	154	Técnico hidrometrista	245	-
175	Electricista TET/MT	076	354	164	Técnico de informática	265	033
185	Electromecânico principal	076	394			-	042
		086	-	174	Técnico de instalações eléctricas	115	-
195	Fiel de armazém	016	144			135	-
		246	-			145	-
205	Fiscal de construção civil	226	094			125	043
		236	224	184	Técnico de laboratório	135	062
215	Fiscal de montagem e equipamento	076	104	194	Técnico de laboratório químico	075	023
		276	114			-	062
225	Fiscal principal de instalações de linhas/cabos	106	-	204	Técnico de máquinas especiais	295	043
		156	-			345	062
235	Montador principal de isolamentos térmicos	146	-	214	Técnico de mecânica	295	043
245	Observador principal de estruturas	176	154			-	062
		-	314	224	Técnico de medidor-orçamentista	095	-
255	Operador de laboratório de engenharia civil	196	-			115	-
		-	-			135	-
265	Preparador informático	-	164			145	-
275	Preparador de normalização	076	254			205	-
		276	-			295	-
285	Programador de trabalhos	-	274	234	Técnico de métodos e processos	095	042
295	Serralheiro mecânico principal	276	114	244	Técnico montador AT	115	043
		-	214			135	062
		-	224			145	-
		-	254	254	Técnico de normalização	095	-
		-	274			115	-
305	Serralheiro principal	266	-			135	-
315	Soldador	266	324			145	-
		276	-			275	-
		-	-			295	-
325	Técnico auxiliar de prevenção e segurança	-	284	264	Técnico de planeamento	-	033
335	Topógrafo	256	364			-	062
345	Torneiro mecânico	276	204			-	

Código e nível	Designação profissional	Linhas de carreira	
		Inferior	Superior
274	Técnico de planificação e preparação	115	043
		135	062
284	Técnico de prevenção e segurança	145	-
		285	-
		295	-
		325	-
		325	-
294	Técnico de protecções	135	043
		155	-
304	Técnico de relações públicas	065	033
		-	042
314	Técnico de segurança de estruturas	245	-
		315	-
324	Técnico de soldadura	315	-
		165	033
334	Técnico de telecomunicações	-	062
		015	-
344	Técnico de tesouraria	175	-
		175	-
354	Técnico TET/MT	335	052
		335	052
364	Técnico topógrafo	115	-
		145	-
374	Técnico de centro de manobras	115	023
		145	-
384	Técnico de despacho	115	023
		145	-
394	Técnico electromecânico	135	062
		185	-
404	Técnico de produção térmica	375	(³) 013
		255	-
414	Técnico de laboratório de engenharia civil	255	-
		255	-
013	Encarregado de condução de centrais termoeléctricas	404	032
		-	062
023	Técnico principal de exploração	064	062
		194	-
033	Técnico principal de gestão	384	-
		014	022
043	Técnico principal de manutenção	024	-
		094	-
		104	-
		114	-
		124	-
		134	-
		144	-
		164	-
		264	-
		304	-
		184	062
		204	-
		214	-
		244	-
274	-		
294	-		
334	-		
012	Assistente técnico de enfermagem	054	-
		014	-
022	Assistente de gestão	024	-
		124	-
032	Assistente de condução de centrais termoeléctricas	134	-
		033	-
042	Assistente de estudos	013	-
		164	-
052	Assistente de projecto	234	-
		304	-
062	Assistente técnico	044	-
		364	-
062	Assistente técnico	184	-
		194	-
		214	-
		244	-
		264	-
		274	-
		294	-
		334	-
		023	-
		043	-
		023	-
		043	-
		023	-
		043	-

Regras de equivalência

Disposições de aplicação

Nível 6

AE	ACT
6.5.00	6.1.00
6.5.01	6.1.00
6.4.00	6.1.00
6.4.01	6.1.01
6.3.00	6.2.00
6.3.01	6.2.01
6.2.00	6.3.00
6.2.01	6.3.01
6.1.00	6.4.00
6.1.01	6.4.01
6.1.02	6.4.02
6.0.00	6.5.00
6.0.01	6.5.01
6.0.02	6.5.02
6.F.00	6.6.00
6.F.01	6.6.01
6.F.02	6.6.02
6.F.03	6.7.00
6.G.00	6.7.00
6.G.01	6.7.01
6.G.02	6.7.02
6.G.03	6.8.00
6.H.00	6.8.00
6.H.01	6.8.01
6.H.02	6.8.02
6.H.03	6.8.03
6.I.00	6.9.00
6.I.01	6.9.01
6.I.02	6.9.02
6.I.03	6.9.03
6.I.04	6.10.00
6.I.05	6.10.00
6.I.≥ 06	6.10.00

Nível 5

AE	ACT
5.5.00	5.1.00
5.5.01	5.1.00
5.4.00	5.1.00
5.4.01	5.1.00
5.3.00	5.1.00
5.3.01	5.1.01
5.2.00	5.2.00
5.2.01	5.2.01
5.1.00	5.3.00
5.1.01	5.3.01
5.1.02	5.4.00
5.0.00	5.4.00
5.0.01	5.4.01
5.0.02	5.4.02
5.F.00	5.5.00
5.F.01	5.5.01
5.F.02	5.5.02
5.F.03	5.6.00
5.G.00	5.6.00
5.G.01	5.6.01
5.G.02	5.6.02
5.G.03	5.7.00
5.H.00	5.7.00
5.H.01	5.7.01
5.H.02	5.7.02
5.H.03	5.8.00
5.I.00	5.8.00
5.I.01	5.8.01
5.I.02	5.8.02
5.I.03	5.8.03
5.I.04	5.9.00
5.I.05	5.9.00
5.I.≥ 06	5.9.00

(1) Após aproveitamento em curso de formação do OPT.

(2) Desde que sejam verificadas as condições pedagógicas exigidas.

(3) Após aproveitamento em curso de ECCT.

(4) Se exercer tarefas de preparador de laboratório de engenharia civil.

Nivel 4

AE	ACT
4.5.00	4.1.00
4.5.01	4.1.00
4.4.00	4.1.00
4.4.01	4.1.01
4.3.00	4.2.00
4.3.01	4.2.01
4.2.00	4.3.00
4.2.01	4.3.01
4.1.00	4.4.00
4.1.01	4.4.01
4.1.02	4.4.02
4.0.00	4.5.00
4.0.01	4.5.01
4.0.02	4.5.02
4.F.00	4.6.00
4.F.01	4.6.01
4.F.02	4.6.02
4.F.03	4.7.00
4.G.00	4.7.00
4.G.01	4.7.01
4.G.02	4.7.02
4.G.03	4.8.00
4.H.00	4.8.00
4.H.01	4.8.01
4.H.02	4.8.02
4.H.03	4.8.03
4.I.00	4.9.00
4.I.01	4.9.01
4.I.02	4.9.02
4.I.03	4.9.03
4.I.04	4.10.00
4.I.05	4.10.00
4.I.≥ 06	4.10.00

Nivel 3

AE	ACT
3.5.00	3.1.00
3.5.01	3.1.00
3.4.00	3.1.00
3.4.01	3.1.00
3.3.00	3.1.00
3.3.01	3.1.01
3.2.00	3.2.00
3.2.01	3.2.01
3.1.00	3.3.00
3.1.01	3.3.01
3.1.02	3.4.00
3.0.00	3.4.00
3.0.01	3.4.01
3.0.02	3.4.02
3.F.00	3.5.00
3.F.01	3.5.01
3.F.02	3.5.02
3.F.03	3.6.00
3.G.00	3.6.00
3.G.01	3.6.01
3.G.02	3.6.02
3.G.03	3.7.00
3.H.00	3.7.00
3.H.01	3.7.01
3.H.02	3.7.02
3.H.03	3.8.00
3.I.00	3.8.00
3.I.01	3.8.01
3.I.02	3.8.02
3.I.03	3.8.03
3.I.04	3.9.00
3.I.05	3.9.00
3.I.≥ 06	3.9.00

Nivel 2

AE	ACT
2.5.00	2.1.00
2.5.01	2.1.00
2.4.00	2.1.00
2.4.01	2.1.00
2.3.00	2.1.00
2.3.01	2.1.01
2.2.00	2.2.00
2.2.01	2.2.01
2.1.00	2.3.00
2.1.01	2.3.01
2.1.02	2.4.00
2.0.00	2.4.00
2.0.01	2.4.01
2.0.02	2.4.02
2.F.00	2.5.00
2.F.01	2.5.01
2.F.02	2.5.02
2.F.03	2.6.00
2.G.00	2.6.00
2.G.01	2.6.01
2.G.02	2.6.02
2.G.03	2.7.00
2.H.00	2.7.00
2.H.01	2.7.01
2.H.02	2.7.02
2.H.03	2.8.00
2.I.00	2.8.00
2.I.01	2.8.01
2.I.02	2.8.02
2.I.03	2.8.03
2.I.04	2.9.00
2.I.05	2.9.00
2.I.≥ 06	2.9.00

Bacharel I

AE	ACT
BI.A.00	BI.B.00
BI.A.01	BI.B.00
BI.B.00	BI.C.00
BI.B.01	BI.C.00
BI.C.00	BI.C.00
BI.C.01	BI.C.01
BI.C.02	BI.D.00
BI.D.00	BI.D.00
BI.D.01	BI.D.01
BI.D.02	BI.E.00
BI.E.00	BI.E.00
BI.E.01	BI.E.01
BI.E.02	BI.E.02
BI.F.00	BI.F.00
BI.F.01	BI.F.01
BI.F.02	BI.F.02
BI.F.03	BI.G.00
BI.G.00	BI.G.00
BI.G.01	BI.G.01
BI.G.02	BI.G.02
BI.G.03	BI.G.03
BI.G.04	BI.H.00
BI.G.05	BI.H.00
BI.G.≥ 06	BI.H.00

Bacharel II

AE	ACT
BII.G.00	BII.G.00
BII.G.01	BII.G.01

AE	ACT
BII.G.02	BII.G.02
BII.G.≥ 03	BII.H.00
BII.H.00	BII.H.00
BII.H.01	BII.H.01
BII.H.02	BII.H.02
BII.H.03	BII.H.03
BII.H.≥ 04	BII.I.00

Licenciado I

AE	ACT
LI.C.00	LI.D.00
LI.C.01	LI.D.00
LI.D.00	LI.E.00
LI.D.01	LI.E.00
LI.E.00	LI.E.00
LI.E.01	LI.E.01
LI.E.02	LI.F.00
LI.F.00	LI.F.00
LI.F.01	LI.F.01
LI.F.02	LI.G.00
LI.G.00	LI.G.00
LI.G.01	LI.G.01
LI.G.02	LI.G.02
LI.H.00	LI.H.00
LI.H.01	LI.H.01
LI.H.02	LI.H.02
LI.H.03	LI.I.00
LI.I.00	LI.I.00
LI.I.01	LI.I.01
LI.I.02	LI.I.02
LI.I.03	LI.I.03
LI.I.04	LI.J.00
LI.I.05	LI.J.00
LI.I.≥ 06	LI.J.00

Licenciado II

AE	ACT
LII.I.00	LII.I.00
LII.I.01	LII.I.01
LII.I.02	LII.I.02
LII.I.≥ 03	LII.J.00
LII.J.00	LII.J.00
LII.J.01	LII.J.01
LII.J.02	LII.J.02
LII.J.03	LII.J.03
LII.J.≥ 04	LII.K.00

Chefias de secção

Chefia de secção I (SI)

AE	ACT
SI.F.00	SI.F.00
SI.F.01	SI.F.01
SI.F.02	SI.G.00
SI.F.03	SI.G.00
SI.G.00	SI.G.00
SI.G.01	SI.G.01
SI.G.02	SI.G.02
SI.G.03	SI.H.00
SI.H.00	SI.H.00
SI.H.01	SI.H.01

AE	ACT
SI.H.02	SI.H.02
SI.H.03	SI.I.00
SI.I.00	SI.I.00
SI.I.01	SI.I.01
SI.I.02	SI.I.02
SI.I.03	SI.I.03
SI.I.04	SI.J.00
SI.I.05	SI.J.00
SI.I.≥ 06	SI.J.00

Chefia de secção II (SII)

Igual à chefia de secção I (SI).

Chefia de secção III (SIII)

Igual à chefia de secção I (SI).

ANEXO II

Regulamento de movimentação interna e entre empresas

(cláusula 13.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Noção

- 1 — Por movimentação interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.
- 2 — A movimentação interna não está condicionada a período experimental.

3 — Por movimentação entre empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as empresas outorgantes do presente ACT.

Artigo 2.º

Tipos

- 1 — A movimentação interna pode ter lugar por transferência, por nomeação ou por concurso, nos termos da lei e deste ACT.
- 2 — A movimentação entre empresas pode ter lugar por cessação da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

CAPÍTULO II

Movimentação interna

SECÇÃO I

Transferências

Artigo 3.º

Modalidades

- 1 — A movimentação por transferência pode ser:
 - a) Por iniciativa da empresa;
 - b) Por acordo entre a empresa e o trabalhador;
 - c) Colectiva;

- d) Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante;
- e) Compulsiva.

2 — A movimentação por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

Artigo 4.º

Transferência por iniciativa da empresa

1 — A transferência por iniciativa da empresa resulta das necessidades de serviço e decorre de:

- a) Reestruturação e reorganização de serviços;
- b) Extinção de posto de trabalho;
- c) Inadequação ao posto de trabalho;
- d) Motivos de saúde do trabalhador, na sequência de recomendação da medicina do trabalho.

2 — A transferência com fundamento na alínea c) do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

3 — Nas transferências por iniciativa da empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

4 — As transferências por iniciativa da empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 5 km do anterior local de trabalho.

5 — As transferências por iniciativa da empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

Artigo 5.º

Transferência por acordo

1 — A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

2 — O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

Artigo 6.º

Transferência colectiva

1 — Transferência colectiva é a movimentação interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no sistema de exploração.

2 — Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

3 — Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a empresa não lhe puder assegurar funções

equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção, no caso do trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a 6 meses.

4 — Se o trabalhador optar por reconversão para função de nível de qualificação anterior, é-lhe mantido o nível e grau correspondentes à função de que era titular, garantindo-se-lhe a evolução automática nesse nível até ao grau 8.

Artigo 7.º

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

1 — A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

- a) Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino situado em localidade diferente daquela onde trabalham;
- b) Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;
- c) O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

2 — Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

3 — A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

Artigo 8.º

Transferência compulsiva

1 — Transferência compulsiva é a movimentação interna resultante da aplicação da sanção disciplinar prevista no n.º 1 da alínea d) da cláusula 85.º deste ACT.

2 — A transferência compulsiva é feita para posto de trabalho adequado sem alteração do nível de qualificação ou da categoria do trabalhador.

Artigo 9.º

Compensação ou pagamento de despesas

1 — Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da empresa é efectuada para fora dos limites previstos no n.º 4 do artigo 4.º e não implique mudança de residência, a empresa garante uma com-

pensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

2 — Nas transferências colectivas ou por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência, a empresa garante:

- a) Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a três meses de retribuição;
- b) O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

SECÇÃO II

Nomeações

Artigo 10.º

Movimentação por nomeação

1 — A movimentação por nomeação pode dar-se no preenchimento de lugares:

- a) De chefia hierárquica superior;
- b) Do nível 1;
- c) Do nível 2 por trabalhadores dos níveis 3 e 4 e de chefia de secção III e IV com conhecimentos e experiência profissional adequados;
- d) Do nível 3 por trabalhadores do nível 4 e de chefias de secção II e III com conhecimentos e experiência profissional considerados adequados;
- e) De chefia de secção;
- f) De função de nível 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 5 e tenham formação escolar ou exame prévio de habilitação adequados;

Estejam no mínimo no grau 7 e tenham, para o efeito, parecer favorável da hierarquia;

- g) Dos secretariados dos órgãos estatutários;
- h) De secretário, quando as funções a desempenhar exijam especiais relações de confiança.

2 — A nomeação carece de acordo do trabalhador.

3 — A movimentação por nomeação pode ou não implicar promoção e é feita em comissão de serviço, no caso das alíneas a), g) e h) do n.º 1.

Artigo 11.º

Nomeações passíveis de oposição

1 — As nomeações feitas ao abrigo do disposto nas alíneas c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo anterior produzem efeitos na data para tanto fixada, desde que não suscitem oposição por parte dos trabalhadores que se julguem indevidamente preteridos.

2 — A comunicação das nomeações referidas no número anterior tem divulgação adequada, nomeadamente no local do posto de trabalho a preencher e na sede da empresa.

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 a divulgação das nomeações e têm efeito suspensivo.

5 — A apreciação das oposições é da 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 respectiva fundamentação, ao sindicato do reclamante.

SECÇÃO III

Concursos

Artigo 12.º

Abertura de concurso

1 — A circular de abertura de concurso é divulgada em toda a empresa, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data limite para apresentação das candidaturas, e enunciará as condições de admissão, o tipo de provas a realizar pelos candidatos, os critérios de classificação e o número de vagas.

2 — Os concursos são documentais ou com prestação de provas.

3 — Nos concursos com prestação de provas, a data da sua realização será anunciada com a antecedência de 60 dias.

Artigo 13.º

Concursos exigindo acções de formação

1 — Quando tal seja entendido, a admissão a concurso pode ser precedida de frequência, com aproveitamento, de curso de formação adequado, ministrado a expensas da empresa.

2 — A aprovação nos cursos referidos no número anterior não confere direito à função a concurso, sendo apenas preenchidas as vagas indicadas na circular e os restantes candidatos apurados gozam de prioridade, em ordem da classificação obtida, em futuros concursos para preenchimento de vagas do mesmo tipo.

Artigo 14.º

Classificação e selecção dos candidatos

1 — A classificação dos candidatos resulta da apreciação das provas realizadas.

2 — Em caso de igualdade de classificação, são aplicados os seguintes factores de preferência:

- 1.º Desempenhar a função em concurso, preferindo de entre os candidatos os abrangidos pelo disposto no n.º 7 da cláusula 23.ª do presente ACT;
- 2.º Estar qualificado pelo menos no grau 3 no desempenho da função que, na linha de carreira, precede a função em concurso;

- 3.º Desempenhar função da mesma linha de carreira da função em concurso;
- 4.º Ter maior base de remuneração e, no caso da mesma base de remuneração, tê-la há mais tempo;
- 5.º Ter maior antiguidade na empresa;
- 6.º Ser mais idoso.

3 — A selecção final dos candidatos classificados de acordo com os n.ºs 1 e 2 depende, nos casos em que seja necessário, da análise, através de entrevista e avaliação das capacidades individuais, da adequação ao posto de trabalho a preencher.

4 — A exclusão do candidato em resultado da análise referida no n.º 3 será fundamentada.

Artigo 15.º

Homologação dos resultados

1 — A homologação dos resultados assim como a anulação dos concursos são da competência do director responsável pela área dos recursos humanos.

2 — Da homologação referida no número anterior cabe recurso, com efeito suspensivo, para o conselho de administração, o qual deve ser deduzido no prazo de 15 dias após a comunicação do resultado ao candidato.

3 — O conselho de administração deve decidir o recurso nos 45 dias subsequentes à sua apresentação.

4 — Os concursos consideram-se anulados se não forem homologados no prazo de seis meses após a realização das provas e das acções de formação.

5 — Após a conclusão do concurso, o respectivo processo pode ser consultado pelos sindicatos representativos dos candidatos.

Artigo 16.º

Prazo de validade

1 — Os concursos são válidos pelo prazo de um ano a contar da data da comunicação dos seus resultados aos candidatos.

2 — Nos concursos abertos com obrigatoriedade de frequência de curso de formação adequado, esse prazo é de três anos.

Artigo 17.º

Desistência

O candidato seleccionado em concurso que, sem justificação, se recuse a tomar posse do posto de trabalho a que concorreu, não poderá candidatar-se a novo concurso, antes de decorrido o prazo de dois anos a contar da data da desistência.

Artigo 18.º

Direitos dos candidatos

1 — Os candidatos sujeitos a prestação de provas têm direito à consulta das provas por si realizadas e a uma cópia das mesmas, quando o solicitarem.

2 — Os candidatos seleccionados têm direito a:

- a) Ser designados no prazo de 30 dias após a comunicação dos resultados ou da ocorrência da vaga, consoante esta já exista ou se verifique posteriormente;
- b) Preencher o posto de trabalho, salvo em casos excepcionais devidamente comprovados, no prazo de 60 dias após a data da designação;
- c) 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

3 — O trabalhador é enquadrado na nova função a partir da data da designação

4 — Os candidatos que se desloquem para prestar provas têm direito a receber o valor das despesas de transporte e ajudas de custo, quando a elas houver lugar

SECÇÃO IV

Atribuição do grau de evolução e respectivo tempo de permanência

Artigo 19.º

Grau de evolução

1 — Aos trabalhadores que mudem de função através de concurso ou por nomeação efectuada ao abrigo das alíneas c), d), e), f) e g) do n.º 1 do artigo 10.º, é atribuído o grau de evolução ou letra, a partir da data da sua designação ou nomeação de acordo com as seguintes condições:

- a) Se a mudança de função se efectuar por concurso ou nomeação na mesma linha de carreira, o correspondente:

À subida de uma base de remuneração ou letra, se tiver, no mínimo, um ano de permanência na que lhe estava atribuída à data da homologação do concurso ou da nomeação;

À base de remuneração ou letra que possuía, se tal não se verificar;

- b) Se a mudança de função se efectuar por concurso e implicar alteração de linha de carreira, o correspondente:

À base de remuneração que possuía;

À subida de uma base de remuneração se o tempo de permanência no grau anterior o permitir;

- c) O menor grau de evolução do nível em que passa a ficar enquadrado, se não for possível a aplicação das alíneas a) e b).

2 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para níveis de qualificação imediatamente superior é atribuído o grau de evolução correspondente à base de remuneração seguinte, nos seguintes casos:

- a) Se estiverem no desempenho de função na mesma linha de carreira e tiverem permanência de, pelo menos, um ano em grau superior ao grau 8;

- b) Se estiverem no desempenho de função da mesma linha de carreira e tiverem permanência de, pelo menos, metade do tempo fixado para evolução automática em grau igual ou inferior ao grau 8;
- c) Se a mudança se efectuar para linha de carreira diferente e o tempo de permanência no grau anterior o permitir.

3 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para nível de qualificação imediatamente superior, a que não sejam aplicáveis as regras do número anterior, é atribuído o grau correspondente à base de remuneração possuída, mantendo o tempo de permanência no grau.

4 — Aos trabalhadores que mudem de função por reclassificação para igual nível de qualificação é mantida a base de remuneração possuída e o tempo de permanência no grau.

5 — Se não for possível a aplicação dos n.ºs 1, 2 e 3, é atribuído o menor grau de evolução do nível em que o trabalhador passa a ficar enquadrado.

6 — Para funções de chefia de secção, o grau de evolução atribuído é, no mínimo, o correspondente a uma base acima da maior base de remuneração dos chefiados.

Artigo 20.º

Tempo de permanência no grau de evolução

O tempo de permanência no novo grau de evolução ou letra é contado da seguinte forma:

- a) A partir da data a que se reporta a base de remuneração ou letra que o trabalhador possuía, desde que a movimentação se faça sem mudança de base de remuneração ou letra;
- b) A partir da data da designação, se da movimentação resultar subida de base de remuneração ou letra;
- c) A partir da data da designação ou nomeação, nos demais casos.

CAPÍTULO III

Movimentação entre empresas

Artigo 21.º

Noção e forma

1 — A movimentação entre empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das empresas cedente e cessionária.

2 — A movimentação entre empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a empresa cedente, a empresa cessionária e o trabalhador.

Artigo 22.º

Cessão da posição contratual laboral

A movimentação por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal perma-

nente das empresas é titulada pelos documentos de acordo, modelos n.ºs 1 a 3, que fazem parte integrante deste anexo.

Artigo 23.º

Cedência temporária da posição contratual laboral

1 — A movimentação por cedência temporária pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de acordo, modelos n.ºs 4 e 5, que fazem parte integrante deste anexo.

2 — A cedência temporária de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

- a) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo sazonal de actividade;
- c) Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento.

3 — À cedência temporária de duração incerta é atribuída uma compensação de 5% da remuneração normal.

Modelo n.º 1

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa de serviços cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ... titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa de serviços cessionária), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa nuclear), com sede na ... registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../... natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte, adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

1 — A ... (empresa nuclear) assume a responsabilidade e o dever de integrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a ... (empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou sus-

pensão de actividade, por despedimento colectivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2 — O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da ... (empresa nuclear), ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.^a

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

5.^a

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

6.^a

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

7.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa de serviços cedente).

Pela ... (empresa de serviços cessionária).

Pela ... (empresa nuclear).

O trabalhador ...

Modelo n.º 2

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ... adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posi-

ção contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

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

4.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º, do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa cedente).

Pela ... (empresa cessionária).

O trabalhador ...

Modelo n.º 3

Cessão da posição contratual laboral

A ... (empresa nuclear cedente), com sede na ..., registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ...; a ... (empresa de serviços cessionária), com sede na ... registada na CRC de ... sob o n.º ..., titular do cartão de pessoa colectiva n.º ... e o capital social de ..., adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na empresa cedente, nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cessão da posição contratual laboral, nos termos das seguintes cláusulas:

1.^a

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

2.^a

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

3.^a

1 — A ... (empresa nuclear cedente) assume a responsabilidade e o dever de reintegrar o trabalhador no seu quadro de pessoal permanente, sem interrupção da contagem de antiguidade, caso a relação de trabalho com a ... (empresa de serviços cessionária) venha a cessar por mútuo acordo ou causas não imputáveis ao

trabalhador, nomeadamente por extinção, cessação ou suspensão de actividade, por despedimento colectivo ou rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador.

2 — O trabalhador deverá ser colocado em posto de trabalho disponível, compatível com a sua função ou categoria, formação e experiência profissional, localizado na zona geográfica do seu anterior local de trabalho se este se situar na área de intervenção da ... (empresa nuclear cedente) ou na zona geográfica mais próxima possível ou ainda em zona geográfica acordada pelas partes.

4.^a

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

5.^a

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

6.^a

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

7.^a

O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 22.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa nuclear cedente).

Pela ... (empresa de serviços cessionária).

O trabalhador...

Modelo n.º 4

Acordo de cedência temporária da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ... (morada da empresa), adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ... (morada da empresa), adiante designada por ..., e (F) ..., com a função ou categoria de ... na ... (empresa cedente), nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cedência temporária da posição contratual laboral nos seguintes termos:

1 — A ... (empresa cedente) cede à ... (empresa cessionária) o(a) trabalhador(a) supra-identificado(a)

para, sob a autoridade e direcção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria.

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

3 — A presente cedência tem a duração de ... anos, com início nesta data, sem prejuízo da possibilidade de cessação em qualquer momento, por conveniência da ... (empresa cessionária) ou a pedido do(a) trabalhador(a), mediante comunicação à outra parte com a antecedência de três meses.

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

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

6 — O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supracitados.

7 — O presente acordo é celebrado nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 23.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º ..., de .../.../...

..., ... de ... de ...

Pela ... (empresa cedente).

Pela ... (empresa cessionária).

O trabalhador...

Modelo n.º 5

Acordo de cedência temporária da posição contratual laboral

A ... (empresa cedente), com sede na ... (morada da empresa) adiante designada por ...; a ... (empresa cessionária), com sede na ... (morada da empresa) adiante designada por ..., e (F) ... com a função ou categoria de ... na ... (empresa cedente), nascido em .../.../..., natural de ..., residente em ..., portador do bilhete de identidade n.º ... de .../.../..., de ..., e tendo o número fiscal de contribuinte ..., adiante designado por trabalhador, acordam na cedência temporária da posição contratual laboral nos seguintes termos:

1 — A ... (empresa cedente) cede à ... (empresa cessionária) o(a) trabalhador(a) supra-identificado(a) para, sob a autoridade e direcção desta última empresa, desempenhar a função ou categoria ...

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

3 — A presente cedência tem início nesta data e é efectuada com o fundamento em ..., nos termos e ao

abrigo dos n.ºs 2 e 3 do artigo 23.º do anexo II do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º . . . , de . . . / . . . / . . .

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

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

6 — O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supracitados.

. . . , . . . de . . . de . . .

Pela . . . (empresa cedente).

Pela . . . (empresa cessionária).

O trabalhador . . .

ANEXO III

Regimes e situações especiais de trabalho

CAPÍTULO I

Trabalho em regime de turnos

Artigo 1.º

Noção

1 — As empresas organizam turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 e as 20 horas, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

2 — Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respectivo horário.

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

4 — Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de folga e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

Artigo 2.º

Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

a) Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

b) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

c) Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

d) Regime de turnos de laboração descontínua com folgas fixas, quando a laboração descontínua de um posto de trabalho permite um período diário fixo de interrupção de, pelo menos, seis horas e é assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal.

Artigo 3.º

Regime

1 — As empresas definem, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respectivas funções desempenhados em regime de turnos.

2 — As empresas organizam os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

3 — A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

4 — Sem incidência pecuniária para as empresas, são permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respectiva, previamente ou logo que possível;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que comunicadas à hierarquia respectiva, com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) São organizados, no mínimo, na base de cinco trabalhadores por posto de trabalho;

b) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de quatro em quatro semanas, excepto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de seis semanas;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

6 — As alíneas *b)* e *d)* do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontinua com folgas rotativas.

7 — Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

8 — Quando as circunstâncias o aconselhem, as empresas podem recorrer a trabalhadores em regime normal de trabalho que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste anexo.

9 — Nos casos em que tal se justifique, designadamente em instalações situadas em locais afastados de aglomerados urbanos e não cobertos adequadamente pela rede de transportes públicos, as empresas asseguram o transporte dos trabalhadores em regime de turnos, dos locais e às horas previamente estabelecidas, para os locais de trabalho e vice-versa.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

1 — Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 30 dias antes de sua entrada em vigor, cumpridas as formalidades legais.

2 — No prazo referido no número anterior, as empresas remetem os horários de turnos aos sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

3 — Durante este prazo, os trabalhadores ou os sindicatos que os representem podem apresentar sugestões ou reclamações, as quais deverão ser objecto de apreciação e decisão por parte das empresas antes da entrada em vigor dos horários.

Artigo 5.º

Período normal de trabalho

1 — A duração do trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

2 — Para elaboração dos horários, o cômputo referido no número anterior é acrescido do tempo correspondente aos dias de trabalho em dia feriado que, por escala, competirem a cada trabalhador.

3 — Os horários do regime de turnos de laboração continua com cinco trabalhadores por posto de trabalho são elaborados com 219 dias em turno, em conformidade com os compromissos constantes de protocolo subscrito pelas partes.

4 — O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho, é pago como trabalho suplementar em dia feriado e confere direito a um dia de descanso.

5 — Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar o dia de descanso referido no número anterior num dos 14 dias subsequentes ou, em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulado com as férias até ao máximo de 5 dias.

6 — Sem prejuízo do direito de opção, os dias de descanso a que se referem os n.ºs 4 e 5 são fixados por acordo entre o trabalhador e a empresa.

7 — No caso da opção prevista na segunda parte do n.º 5 do presente artigo, os dias de descanso são obrigatoriamente gozados durante o ano a que se reportam ou até ao fim do 1.º trimestre do ano subsequente.

8 — O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder oito horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a trinta minutos, sem abandono das instalações da empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

9 — Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

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

Artigo 6.º

Descanso mínimo e trabalho suplementar

1 — Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido doze horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

2 — Quando o período de descanso de doze horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em regime de turnos é remunerado como trabalho suplementar.

3 — Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

- a) O prolongamento pode ter duração superior a quatro horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;
- b) A antecipação não pode ter duração superior a quatro horas e não confere direito ao descanso mínimo de doze horas.

4 — No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea *b)* do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período

correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Artigo 7.º

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

1 — A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2 — Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de trinta e duas horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3 — Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de trinta e duas horas referidos nos números anteriores, e do disposto no n.º 5, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4 — A nenhum trabalhador pode ser exigido que, em cada ano civil, tenha que trabalhar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos mais de 30 dias seguidos ou 45 interpolados.

5 — Quando por necessidade de serviço forem ultrapassados os limites fixados no número anterior, a prestação de serviço, na nova faixa de ocupação, nos dias de descanso inicial do trabalhador, é paga como trabalho suplementar em dia de descanso e as folgas não gozadas na faixa inicial são compensadas pelas previstas na nova faixa.

6 — Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

7 — O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

8 — Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

Artigo 8.º

Compensação

1 — A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Em caso de baixa por doença;

c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua actividade se encontra temporariamente fora de serviço.

3 — No regime de turnos de laboração contínua com cinco trabalhadores por posto de trabalho, sendo previsível a necessidade de prestação obrigatória de trabalho em tempo superior ao cômputo constante no n.º 1 do artigo 5.º, em média correspondente a três dias, a sua prestação efectiva confere direito, para além da remuneração suplementar e do respectivo descanso, ao pagamento de mais três dias de remuneração normal diária e a uma dispensa especial de meio dia por cada um dos três dias, a gozar em cada ano por acordo com a empresa.

4 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja imposta pelas empresas e os trabalhadores tenham estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pela medicina do trabalho, inaptos para o regime de turnos;
- e) Passem à situação de preparação para a reforma.

5 — A absorção do subsídio de turnos, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior às seguintes percentagens da diferença das remunerações-base que os trabalhadores auferiam e passam a auferir:

- 20% nos casos previstos nas alíneas a), d) e e), quando os trabalhadores tenham estado até 10 anos em regime de turnos;
- 15% nos casos previstos na alínea b) e d), quando os trabalhadores tenham estado mais de 10 anos em regime de turnos;
- 10% nos casos previstos na alínea c).

6 — Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua, quando cessar aquele regime, mantêm como remuneração:

- 12,5% do respectivo subsídio quando tenham estado 15 anos seguidos ou 20 interpolados naquele regime;
- 25% do respectivo subsídio quando tenham estado 20 anos seguidos ou 25 interpolados naquele regime;
- 50% do respectivo subsídio quando tenham estado 25 anos seguidos ou 30 interpolados naquele regime.

7 — Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para as empresas.

8 — Para efeitos do disposto no n.º 4, consideram-se os aumentos de remuneração-base resultantes da alteração global da tabela salarial e do preenchimento de posto de trabalho de nível de qualificação ou categoria superior.

9 — O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos deste ACT, com base na remuneração horária.

10 — Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas normais nocturnas efectuadas no ano anterior.

11 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de turnos e a quem por escala caiba trabalhar no domingo de Páscoa, apenas têm direito, para além da sua remuneração horária normal, a retribuição complementar de 100% ou 125% desta, consoante o trabalho seja diurno ou nocturno.

Artigo 9.º

Antiguidade

1 — O trabalho de turnos de laboração contínua é ainda compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de antecipação da idade de reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

2 — A bonificação de contagem de antiguidade pressupõe o mínimo de 5 anos consecutivos ou 10 anos interpolados nas condições definidas no número anterior.

3 — Para efeitos de reforma ou sua antecipação, a antiguidade considerada é bonificada nos termos do n.º 1, contando todo o tempo prestado pelos trabalhadores que se encontravam neste regime em 1 de Janeiro de 1988.

Artigo 10.º

Suspensão do regime de turnos

1 — Em caso de paragem temporária da instalação por período superior a oito dias, os trabalhadores em regime de turnos a ela afectos passam ao horário normal de trabalho, mantendo o subsídio que vinham auferindo.

2 — Na passagem de um a outro horário deve ser respeitado um período mínimo de descanso de trinta e duas horas.

Artigo 11.º

Alteração ou cessação do regime de turnos

1 — As empresas podem, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem a regime normal de trabalho.

2 — A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 90 dias.

Artigo 12.º

Reconversão

1 — A solicitação dos trabalhadores em regime de turnos, as empresas obrigam-se a atribuir-lhes, no prazo

máximo de 1 ano, funções de nível de qualificação não inferior, com horário normal, desde que os interessados tenham, ao seu serviço, prestado mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados de trabalho em regime de turnos.

2 — Qualquer trabalhador que for considerado inapto para o regime de turnos, pela medicina do trabalho, por razões imputadas ao exercício deste regime, passará imediatamente ao regime normal de trabalho, sem prejuízo da evolução automática no nível de qualificação ou categoria que lhe está atribuído.

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

4 — As empresas indicarão a cada trabalhador a que se referem os n.ºs 1 e 2 os postos de trabalho disponíveis, podendo o trabalhador optar pelo que mais lhe convier.

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

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

7 — Se o parecer for desfavorável, o trabalhador pode recorrer, nos termos do n.º 3 deste artigo.

CAPÍTULO II

Folgas rotativas

Artigo 13.º

Noção

1 — As empresas organizam horários em regime de folgas rotativas para as actividades em que, de acordo com as exigências do serviço público, seja necessário assegurar a prestação de trabalho durante todos os dias da semana, incluindo o sábado e o domingo, durante o período normal de trabalho.

2 — Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de folgas semanais, de forma que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de folgas ao sábado e ao domingo.

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

Artigo 14.º

Modalidades

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

- 1.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada quatro semanas;
- 2.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada três semanas;
- 3.ª Trabalho organizado de forma que o trabalhador preste serviço a um sábado e a um domingo em cada duas semanas.

Artigo 15.º

Regime

1 — As empresas organizam o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

2 — A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

3 — As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de duas semanas.

4 — Sem incidência pecuniária para as empresas, são permitidas trocas de folgas por acordo entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam comunicadas aos superiores hierárquicos respectivos, previamente ou logo que possível.

5 — As empresas asseguram o transporte dos trabalhadores em regime de folgas rotativas, nos casos em que tal se justifique, designadamente em situações em que não se verifica a existência de transportes públicos, dos locais e às horas previamente estabelecidas, para os locais de trabalho e vice-versa.

Artigo 16.º

Compensação

1 — A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no anexo v, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Em caso de baixa por doença até 12 meses;
- c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

3 — Os trabalhadores que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido

por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no anexo v, desde que:

- a) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma;
- b) Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da empresa.

4 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de folgas rotativas e a quem por escala caiba trabalhar no domingo de Páscoa, apenas têm direito, para além da sua remuneração normal, a retribuição complementar de 100 % desta.

Artigo 17.º

Cessação do regime de folgas rotativas

1 — Os trabalhadores que prestem a sua actividade em regime de folgas rotativas durante dois anos seguidos e pretendam passar a horário normal requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se as empresas a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de um ano a contar da data da recepção do pedido.

2 — Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutra local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

CAPÍTULO III

Disponibilidade

Artigo 18.º

Noção e modalidades

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

2 — Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

3 — Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de uma hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

4 — A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

Artigo 19.º

Regime

1 — As empresas definirão, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

2 — A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

3 — As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pelas empresas, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

4 — Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

5 — Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de vinte e quatro horas consecutivas sem disponibilidade.

6 — Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

Artigo 20.º

Limites

1 — O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de duzentas horas, reportada a um período de três meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as duzentas horas e os dois meses subsequentes.

2 — O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

Artigo 21.º

Descanso compensatório

1 — Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal ou feriado, durante pelo menos doze horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas no n.º 3 da cláusula 27.ª deste ACT.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 27.ª

Artigo 22.º

Transporte

1 — Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

2 — As empresas asseguram ou pagam o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

Artigo 23.º

Compensação

1 — Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

2 — As intervenções efectivamente prestadas durante a período de disponibilidade, bem como os tempos de viagem, de ida e regresso, para acorrer às mesmas, são pagos como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 54.ª do ACT.

3 — O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Nos casos de baixa por doença inferior a 90 dias e acidente de trabalho inferior a 120 dias;
- c) Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no n.º 2 do artigo 24.º

5 — Os trabalhadores que deixem de estar em disponibilidade continuam a receber o respectivo subsídio como remuneração remanescente, pelo valor médio resultante da rotação normal, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no anexo V, se tiverem permanecido na situação de disponibilidade mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados e desde que tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional ou passem à situação de preparação para a reforma.

Artigo 24.º

Cessação da situação de disponibilidade

1 — A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respectiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2 — A modificação ou supressão, por parte das empresas, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação cinco anos

seguidos ou oito interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de seis meses.

3 — Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de seis meses relativamente à data de início da respectiva cessação.

ANEXO IV

Regulamento de segurança, higiene e saúde no trabalho

(cláusula 90.^a do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.^o

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor aplicável, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, regulamentação complementar e o presente regulamento;
- b) Proceder ao levantamento do perfil psicossomático de todas as funções e prioritariamente das que envolvam desgaste físico ou psíquico anormal, riscos especiais de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;
- c) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;
- e) Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- f) Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;
- g) Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão, subcomissão ou núcleos de segurança das empresas e facultar-lhes sempre que possível, e sem prejuízo do disposto na alínea seguinte, o acompanhamento da primeira diligência de averiguação;
- h) Proceder, sempre que se verifique acidente de trabalho, a um inquérito nos termos da lei;
- i) Facultar aos representantes dos trabalhadores na comissão, subcomissões e núcleos de segurança todo o processo de qualquer acidente de trabalho, logo que concluído, e tomar em consideração os pareceres por eles emitidos;
- j) Efectuar seguro de acidentes de trabalho de todos os trabalhadores ao seu serviço, cobrindo também, nos casos especificados na lei, os aci-

dentos verificados na ida para o local de trabalho ou no regresso deste;

- j) Fornecer aos representantes dos trabalhadores na comissão de segurança uma cópia integral dos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito;
- m) Facultar aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho o acesso à documentação existente nas empresas sobre esta matéria.

Artigo 2.^o

Obrigações dos trabalhadores

1 — São obrigações dos trabalhadores:

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

2 — O trabalhador que violar as normas estabelecidas no presente regulamento incorre em infracção disciplinar.

Artigo 3.^o

Sugestões e reclamações

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

CAPÍTULO II

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST)

Artigo 4.^o

Representantes dos trabalhadores

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

2 — Nas empresas com instalações ou seus agrupamentos geograficamente dispersos, os representantes dos trabalhadores para a SHST são eleitos por estabelecimento.

3 — Para efeitos do número anterior entende-se como estabelecimento a estrutura de apoio da empresa, o centro de distribuição, a central térmica, o centro de produção, o grupo de subestações, ou outras formas de instalação de acordo com a orgânica da empresa.

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

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

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

7 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST gozam, enquanto tal, das garantias dos delegados sindicais consignadas na lei e no ACT.

CAPÍTULO III

Comissões, subcomissões e núcleos de segurança

Artigo 5.º

Comissões de segurança

1 — De acordo com a lei é instituída ao nível da empresa uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Nas empresas com instalações ou seus agrupamentos geograficamente dispersos podem ser instituídas subcomissões de segurança e núcleos de segurança nos seguintes termos:

- a) Subcomissões de segurança ao nível dos estabelecimentos, conforme definidos no n.º 3 do artigo 4.º;
- b) Núcleos de segurança ao nível das instalações ou seus agrupamentos.

3 — Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas, a comissão, subcomissões e núcleos de segurança podem recomendar à empresa a colaboração de técnicos ou serviços, privados ou oficiais.

Artigo 6.º

Constituição

1 — A comissão de segurança da empresa é paritária e constituída por oito membros, quatro em represen-

tação da empresa e quatro representantes dos trabalhadores para a SHST.

2 — As subcomissões de segurança são paritárias e constituídas por seis membros, sendo três membros em representação da empresa e três representantes dos trabalhadores para a SHST.

3 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST escolhem, de entre si, respeitando o princípio da proporcionalidade, os seus membros na comissão e nas subcomissões de segurança.

4 — A criação de núcleos de segurança é da competência das subcomissões de segurança.

5 — Os núcleos de segurança são paritários e constituídos por quatro membros, dois em representação da empresa e dois representantes dos trabalhadores.

6 — Os representantes dos trabalhadores nos núcleos de segurança são eleitos entre os trabalhadores das respectivas instalações ou seus agrupamentos, dispondo para o exercício dessas funções do crédito de horas previsto no n.º 4 do artigo 4.º

7 — Em assuntos específicos, a comissão, subcomissões e núcleos de segurança podem ser assessorados por outros trabalhadores da empresa.

Artigo 7.º

Funcionamento

1 — A comissão de segurança da empresa reúne pelo menos duas vezes por ano.

2 — As subcomissões e núcleos de segurança reúnem pelo menos uma vez por trimestre.

3 — Das reuniões das comissões, subcomissões e núcleos de segurança será elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

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

Artigo 8.º

Atribuições

São atribuições da comissão, subcomissões e núcleos de segurança, designadamente:

- a) Elaborar as normas do seu funcionamento, de acordo com o estabelecido pela comissão de segurança da empresa;
- b) Recomendar acções tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores um verdadeiro espírito de segurança;
- c) Apreciar e prestar informação sobre instruções e projectos de regulamentação interna destinados à manutenção ou ao melhoramento das condições de trabalho;

- d) Apreciar e prestar informação sobre projectos de normas gerais e específicas de segurança;
- e) Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho;
- f) Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e higiene no trabalho;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;
- h) Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;
- i) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e higiene no trabalho e dar-lhes seguimento;
- j) Analisar os processos referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;
- l) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;
- m) Acompanhar o levantamento das funções previsto na alínea b) do artigo 1.º;
- n) Propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

CAPÍTULO IV

Serviços de prevenção e segurança

Artigo 9.º

Atribuições

1 — Compete aos serviços de prevenção e segurança desenvolver, de acordo com a política da empresa, as acções necessárias à concretização da segurança e higiene no trabalho.

2 — Os serviços de prevenção e segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

- a) Promover e coordenar, no âmbito da higiene e segurança no trabalho, as acções julgadas necessárias para consecução dos objectivos globais da empresa, nomeadamente os relativos à segurança e higiene das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;
- b) Elaborar propostas do plano de actividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança e higiene no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da empresa;
- c) Informar, nas fases de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- d) Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;
- e) Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;
- f) Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, segurança e higiene e na prevenção e combate de incêndios;

- g) Elaborar relatórios das actividades no âmbito da segurança e higiene no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;
- h) Promover as acções necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidentes e à sua prevenção;
- i) Promover a análise e estudo dos acidentes de trabalho, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;
- j) Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover acções de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;
- l) Realizar estudos no âmbito da higiene industrial e da ergonomia;
- m) Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança e higiene no trabalho;
- n) Estudar as características do equipamento de protecção de uso individual e colectivo, tendo como objectivo estabelecer a sua uniformização na empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;
- o) Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e higiene e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a empresa dispõe;
- p) Promover acções de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de protecção individual;
- q) Colaborar com a medicina do trabalho na formação de socorristas e nas acções de socorrismo;
- r) Colaborar em acções de formação em segurança;
- s) Dar apoio técnico à comissão, subcomissões e núcleos de segurança.

CAPÍTULO V

Normas e equipamento de segurança

Artigo 10.º

Normas

1 — As empresas obrigam-se a elaborar e a submeter à apreciação da comissão 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 de vários tipos de trabalho.

2 — As empresas fornecem a cada trabalhador um exemplar das prescrições de segurança e das normas específicas do seu posto de trabalho.

Artigo 11.º

Equipamento

1 — Compete às empresas a aquisição e manutenção dos equipamentos de segurança, quer de uso individual, quer colectivo.

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

CAPÍTULO VI

Higiene industrial

Artigo 12.º

Princípio geral

1 — As empresas, através dos serviços de prevenção e segurança, isoladamente ou em conjunto com a medicina do trabalho, promovem visitas periódicas às instalações, para verificar as condições ambientais e de segurança nos locais de trabalho.

2 — Os relatórios destas visitas devem conter, para além dos elementos relativos à higiene industrial e condições de segurança e de prevenção nos locais de trabalho, elementos referentes à higiene dos refeitórios, bairros do pessoal e outras instalações colectivas e referir medidas destinadas a corrigir deficiências.

3 — As empresas diligenciam a concretização de medidas destinadas a corrigir as deficiências encontradas.

4 — As empresas dão a conhecer aos representantes dos trabalhadores para a SHST os relatórios elaborados e as medidas adoptadas para corrigir as deficiências encontradas.

Artigo 13.º

Instalações especiais

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

CAPÍTULO VII

Formação, informação e sensibilização sobre segurança no trabalho

Artigo 14.º

Formação geral

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

Artigo 15.º

Formação especializada

1 — Compete às empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para a SHST o acesso aos documentos respectivos.

2 — Os representantes dos trabalhadores para a SHST são consultados sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 16.º

Informação, consulta e sensibilização

1 — Sem prejuízo da formação adequada, as empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SHST, informação actualizada sobre:

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

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

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3 — Os representantes dos trabalhadores para SHST, directamente ou através das comissões, subcomissões e núcleos de segurança, devem ser consultados sobre as medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

4 — As empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e higiene no trabalho.

ANEXO V

Retribuição do trabalho

(cláusula 53.ª do ACT)

Artigo 1.º

Bases de remuneração

1 — A tabela de remunerações base e correspondentes bases de remuneração (BR) e letras estabelece as equivalências entre o presente ACT e o AE/EDP.

2 — A tabela de remunerações base, para trabalho a tempo inteiro, é a seguinte:

ACT	AE/EDP	Remuneração base
Níveis 6 a 2 e chefias de secção —bases de remuneração		
	01	49 700\$00
	02	58 200\$00
	03	64 900\$00
	04	71 000\$00
	05	79 800\$00
	06	83 600\$00
	07	87 200\$00
	08	91 200\$00
	09	94 900\$00
	10	100 700\$00
	11	106 400\$00
01	12	112 600\$00
02	13	118 800\$00
03	14	126 400\$00
04	15	134 300\$00
05	16	143 400\$00
06	17	151 400\$00
07	18	161 700\$00
08	19	171 500\$00
09	20	184 500\$00
10	21	198 400\$00
11	22	213 400\$00
12	23	229 200\$00
13	24	244 900\$00
14	25	260 100\$00
15	28	276 800\$00
16	27	292 300\$00
17	28	308 000\$00
18	29	323 800\$00
19	30	339 100\$00
20	31	355 300\$00
21	32	370 800\$00
22	33	386 500\$00
	34	402 000\$00
	35	417 700\$00
	36	434 000\$00
Nível 1 —Letras		
A	A	213 400\$00
B	B	232 200\$00
C	C	251 100\$00
D	D	269 900\$00
E	E	288 600\$00
F	F	307 900\$00
G	G	326 500\$00
H	H	348 100\$00
I	I	369 400\$00
J	J	391 000\$00
K	K	412 400\$00
L	L	433 900\$00
M	M	455 300\$00
N	N	480 300\$00
O	O	505 200\$00
P	P	530 100\$00
Q	Q	555 100\$00

Artigo 2.º

Remuneração por antiguidade

1 — A remuneração por antiguidade de cada trabalhador resulta da multiplicação da sua antiguidade pelo valor da anuidade.

2 — O valor da anuidade, para os trabalhadores a tempo inteiro, é de 1700\$.

3 — Para os trabalhadores que, após a entrada em vigor do presente ACT, iniciem a prestação de trabalho em regime de tempo parcial e venham a passar a tempo inteiro, a remuneração por antiguidade será a que

resulta da multiplicação do valor estabelecido no número anterior pela sua antiguidade, calculada estabelecendo a proporção entre o número de horas semanais de trabalho contratado e o período normal de trabalho a tempo inteiro.

Artigo 3.º

Prémio de assiduidade

1 — O prémio de assiduidade é calculado por aplicação da seguinte fórmula:

$$Pa = p \times 11 \times Rb$$

em que:

Pa — prémio de assiduidade;

p — percentagem a aplicar em função do número de faltas;

Rb — remuneração base mensal.

2 — Para este efeito, é tida em consideração a definição de faltas constante da cláusula 77.^a

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

- Férias;
- Acidente de trabalho ou doença profissional;
- Faltas por luto, originado por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos e pais, até três dias;
- Faltas justificadas, previstas nas alíneas *g*), *h*) e *j*) do n.º 2 da cláusula 77.^a;
- Licenças e dispensas especiais previstas nos n.ºs 1 a 3 da cláusula 31.^a;
- Faltas justificadas previstas na alínea *n*) do n.º 2 da cláusula 77.^a, nos limites acordados;
- Ausências ao abrigo da lei da greve;
- Dispensas especiais e licenças ao abrigo da cláusula 32.^a;
- Reuniões de trabalhadores na empresa, dentro dos limites estipulados na cláusula 97.^a;
- Outras ausências que, nos termos da lei geral ou deste ACT, sejam equiparadas a tempo de serviço efectivo ou não devam, para este efeito, significar absentismo.

4 — O cálculo do prémio de assiduidade é feito com base nos seguintes valores de *p* para as faltas dadas durante o mês a que o mesmo se reporta:

Ausências = 0 horas — *p* = 0,4 %;

Ausências > 0 horas e ≤ 4 horas — *p* = 0,364 %;

Ausências > 4 horas e ≤ 8 horas — *p* = 0,254 %;

Ausências > 8 horas — *p* = 0.

5 — O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição.

6 — O seu pagamento é feito 12 vezes por ano, no segundo mês seguinte àquele a que respeita.

7 — Para efeitos do cálculo previsto no n.º 4, considera-se que 8 horas correspondem a um dia e 4 horas a meio dia.

Artigo 4.º

Subsídio de alimentação

O valor diário do subsídio de alimentação é de 1530\$.

Artigo 5.º

Prémio de condução

O prémio de condução tem o valor de 418\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 6.º

Abono para falhas

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

1.º escalão — Valores compreendidos entre 420 000\$ e 4 200 000\$:

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

2.º escalão — Valores compreendidos entre 4 200 000\$ e 21 000 000\$:

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

3.º escalão — Valores iguais ou superiores a 21 000 000\$:

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

sendo *Rm* o valor correspondente à BR 1.

2 — O valor dos escalões referidos no número anterior é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 7.º

Subsídio de isolamento

O subsídio de isolamento é pago 14 vezes por ano e calculado pela seguinte fórmula:

$$S_i = 0,0125 R + K R_b$$

em que:

S_i representa o subsídio de isolamento;
R tem o valor de 294 400\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;
K representa um coeficiente que tem os seguintes valores:

0,025 para o grau I;
0,05 para o grau II;
0,075 para o grau III;
0,1 para o grau IV;

R_b representa a remuneração base do trabalhador.

Artigo 8.º

Remuneração por isenção de horário de trabalho

1 — A remuneração por isenção de horário de trabalho processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2 — O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

3 — O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

- No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- Nos casos de doença inferior a 60 dias ou de acidente de trabalho inferior a 120 dias;
- Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

4 — Sem prejuízo do disposto na alínea *b*) do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como remuneração remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de remuneração, nas condições estabelecidas no artigo 13.º deste anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Artigo 9.º

Subsídio eventual por exercício de chefia de secção

1 — O trabalhador no desempenho de funções de chefia de secção que eventualmente possua base de remuneração inferior ou igual à do chefiado, auferirá, enquanto tal situação se mantiver, um subsídio mensal que permita que a sua remuneração base seja imediatamente superior à do chefiado.

2 — O subsídio referido no número anterior é pago 14 vezes por ano.

Artigo 10.º

Remuneração por turnos

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

Regime de três turnos com folgas rotativas — 23,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 53 650\$ e mínimo de 37 550\$;

Regime de três turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo — 13,5% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 26 850\$ e mínimo de 18 800\$;

Regime de dois turnos com folgas rotativas — 21% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 37 550\$ e mínimo de 26 300\$;

Regime de dois turnos com folgas fixas — 11% da remuneração normal do trabalhador, com os valores máximo de 16 100\$ e mínimo de 11 300\$.

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

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

em que:

St — subsídio de turnos por trabalhador;
K — igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;

Sm — valor igual a 21% da remuneração normal do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11% da remuneração normal do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

N — número de trabalhadores que efectivamente asseguram o posto de trabalho.

Artigo 11.º

Remuneração por folgas rotativas

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

- 1.ª modalidade — 8,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 16 100\$ e mínimo de 11 300\$;
- 2.ª modalidade — 13,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 26 850\$ e mínimo de 18 800\$;
- 3.ª modalidade — 18,5 % da remuneração normal, com os valores máximo de 37 550\$ e mínimo de 26 300\$.

Artigo 12.º

Remuneração por disponibilidade

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.

Artigo 13.º

Remuneração remanescente

1 — A remuneração remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

2 — Sempre que houver promoções ou aumento global de remunerações directas ou indirectas, deve recorrer-se à remuneração remanescente, assegurando-se, no entanto, um mínimo de 50 % do aumento correspondente.

ANEXO VI

Regulamento disciplinar

(cláusula 87.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Instauração de procedimento disciplinar

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

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

3 — Em caso de dúvidas sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infracção e para apuramento de factos determinados mandará a mesma entidade instaurar processo prévio de inquérito, o qual deverá ser iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a eventual instauração do processo disciplinar.

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

Artigo 2.º

Suspensão preventiva

1 — Após a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar manifestamente inconveniente a sua permanência ao serviço.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que o trabalhador suspenso possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

CAPÍTULO II

Processo disciplinar

Artigo 3.º

Natureza do processo disciplinar

O processo disciplinar tem carácter rigorosamente sigiloso, só podendo ser examinado pelo trabalhador ou seu representante, nos termos do n.º 2 do artigo 8.º

Artigo 4.º

Nomeação de instrutor e actos processuais

1 — A entidade que mandar instaurar processo disciplinar nomeia um instrutor.

2 — A decisão de instauração de procedimento disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato.

3 — No prazo de cinco dias a contar da data da recepção da comunicação referida no número anterior, o trabalhador pode apresentar por escrito oposição fundamentada e sancionada pelo respectivo sindicato ou comissão intersindical, sendo nomeado novo instrutor.

4 — O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

5 — Todos os actos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respectivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

Artigo 5.º

Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

- a) Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;
- b) Analisar o processo, nas condições referidas no n.º 2 do artigo 8.º;
- c) Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas;
- d) Opor-se à nomeação do instrutor do processo nos termos do n.º 3 do artigo 4.º

Artigo 6.º

Instrução

1 — O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e do trabalhador, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

2 — O participante, o trabalhador e as testemunhas deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os casos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar a dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efectuar.

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

4 — São admitidas acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador.

5 — Todos os requerimentos e documentos destinados ao processo devem ser apresentados ao instrutor ou a este enviados sob registo de correio ou protocolo, devendo este incorporá-los no processo depois de devidamente numerados e rubricados.

Artigo 7.º

Arquivamento ou envio de nota de culpa

1 — Finda a instrução, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propõe que o processo seja arquivado.

2 — O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador.

3 — Quando da instrução resultarem indícios da existência de qualquer infracção disciplinar, o instrutor fará juntar aos autos extracto do currículo do trabalhador

e elaborará uma nota de culpa deduzida por artigos, que lhe será remetida por carta registada com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente, e que deverá mencionar obrigatoriamente:

- a) Identidade do trabalhador;
- b) A exposição do facto ou factos imputados, tanto quanto possível localizados no tempo e no lugar em que ocorreram e todas as circunstâncias que possam servir à apreciação da culpabilidade do trabalhador;
- c) O prazo para apresentação da defesa.

4 — A notificação feita pelo correio é dirigida para a residência do trabalhador conhecida na empresa e não deixa de produzir efeito pelo facto de ser devolvida, considerando-se efectuada na data da devolução.

5 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando a nota de culpa referida no n.º 3, remetendo, na mesma data, à comissão de trabalhadores e ao sindicato respectivo, cópia dos dois documentos.

Artigo 8.º

Defesa

1 — O prazo de apresentação de defesa é de 15 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa.

2 — Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante o prazo fixado para a defesa, no local que o instrutor indicar.

3 — Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua eventual participação nos mesmos, indicar testemunhas e os factos sobre que devem depor, bem como solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4 — O instrutor procederá, obrigatoriamente, às diligências probatórias requeridas na defesa, a menos que, fundamentadamente e por escrito, sejam consideradas manifestamente dilatórias ou impertinentes, não sendo, no entanto, obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

5 — As testemunhas só podem ser interrogadas sobre os factos para que hajam sido indicadas.

6 — Finda a produção da prova oferecida pelo trabalhador, pode o instrutor ordenar novas diligências consideradas indispensáveis ao esclarecimento da verdade, tendo o trabalhador o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa nos cinco dias úteis subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

7 — O prazo fixado no n.º 1 deste artigo só pode ser excedido em caso de justo e comprovado impedi-

mento, competindo ao instrutor, em despacho fundamentado, deferir ou indeferir o pedido para a admissão extemporânea da defesa.

Artigo 9.º

Conclusão da instrução e relatório final

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

Artigo 10.º

Pareceres da comissão de trabalhadores e associações sindicais

Concluídas as diligências probatórias e antes da tomada de decisão de aplicação de sanção, o processo deve, em todos os casos, ser enviado por cópia integral ao sindicato do trabalhador e, nos casos de justa causa de despedimento, também à comissão de trabalhadores, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Artigo 11.º

Decisão e sua execução

1 — Decorrido o prazo previsto no artigo 10.º, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão.

2 — Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

3 — A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respectiva fundamentação.

4 — A decisão será igualmente comunicada por escrito ao sindicato do trabalhador e, nos casos de justa causa de despedimento, à comissão de trabalhadores.

5 — A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Artigo 12.º

Nulidades

Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a conseqüente impossibilidade de se aplicar a respectiva sanção com base nos comportamentos concretos invocados, a falta de comunicação ao trabalhador, por cópia ou transcrição, da decisão final do processo disciplinar e o impedimento do exercício dos direitos e garantias consignados no artigo 5.º

CAPÍTULO III

Aplicação das sanções disciplinares

Artigo 13.º

Repreensão verbal e repreensão registada

1 — As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos

de negligência ou má compreensão dos deveres consignados neste ACT.

2 — A repreensão verbal é feita na presença de delegado sindical, se o trabalhador manifestar essa vontade, ou, caso contrário, na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente.

Artigo 14.º

Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição

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

- a) Faltas de correcção para com os outros trabalhadores da empresa ou pessoas com quem o trabalhador tenha de lidar no exercício das suas funções;
- b) Quebra de sigilo profissional de que resultem prejuízos.

Artigo 15.º

Transferência compulsiva

A sanção de transferência compulsiva é aplicável quando a empresa entenda que deve dar nova oportunidade ao trabalhador, apesar de a infracção disciplinar constituir justa causa de despedimento.

Artigo 16.º

Despedimento com justa causa

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

Artigo 17.º

Circunstâncias atenuantes e agravantes

1 — Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infracção e que atenuem a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas conseqüências, nomeadamente:

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

2 — São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:

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

3 — Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infracção disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

Artigo 18.º

Efeitos das sanções

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

CAPÍTULO IV

Revisão

Artigo 19.º

Revisão do processo disciplinar

1 — Proceder-se à revisão do processo disciplinar a pedido do trabalhador quando este invoque novos factos ou elementos susceptíveis de demonstrarem a sua inócuência ou de atenuarem a graduação da sanção.

2 — O pedido de revisão pode ser efectuado a todo o tempo, é dirigido à entidade que aplicou a sanção disciplinar e deve indicar a prova oferecida pelo trabalhador.

3 — A decisão de início da revisão do processo suspende o cumprimento de sanção ainda não aplicada ou não totalmente cumprida.

4 — Concluída a revisão, será proferida decisão fundamentada mantendo, atenuando ou revogando a sanção disciplinar anteriormente proferida.

5 — A procedência da revisão terá como efeitos a restituição do trabalhador à situação jurídica consentânea com a decisão final do processo de revisão.

ANEXO VII

Complementos dos benefícios da previdência

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas complementam os benefícios concedidos pelas instituições oficiais de previdência (IOP) nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1 — As empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2 — As empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Prazo de garantia

Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime oficial de previdência.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

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 de pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a empresa toma 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 IOP.

3 — O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efectuados, em cada ano, pelas IOP, segundo o calendário destas.

Artigo 6.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

1 — O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pelas empresas e o montante da pensão anual previdencial integrada por todas as prestações pagas pelas IOP, excepto no ano da ocorrência da passagem à situação de invalidez, em que os montantes anuais são proporcionais ao tempo a considerar.

2 — O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pelas empresas é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

C_i representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas empresas;

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

p representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no n.º 4 deste artigo;

P_i representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pelas IOP;

N representa o número de pagamentos, em cada ano, efectuados pelas IOP;

n representa o número de prestações que compõem a remuneração global garantida em cada ano, pelas empresas.

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

- R_b — remuneração base;
- R_a — remuneração por antiguidade;
- R_t — retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;
- R_r — remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4 — A remuneração base (R_b) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1 de Janeiro de 2000 é acrescida de uma parcela de 6000\$ e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o n.º 6 do artigo 8.º do anexo III.

5 — A percentagem (p) referida no n.º 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

- $p = 50\%$ para a até 10 anos;
- $p = [50 + (a - 10) \times 1,5\%]$ para a de 10 a 30 anos;
- $p = 80\%$ para a de 30 ou mais anos.

6 — Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em P_i o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.ª pessoa).

Artigo 7.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no n.º 5 do artigo anterior faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

- a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado às empresas, à EDP ou a outras entidades e serviços que nelas se fusionaram, foram ou vierem a ser integrados ou transferidos, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua actividade.

Artigo 8.º

Limite do complemento atribuído pelas empresas

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

Artigo 9.º

Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez

1 — O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de actualização, sempre que haja

alterações da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa.

2 — Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no n.º 4 do artigo 6.º são actualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

Artigo 10.º

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

1 — Para efeito da actualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas, X , Y e Z , que têm, em cada momento em que se verifique alteração da remuneração normal referida no artigo 9.º, os valores X_1 , Y_1 , e Z_1 , em que:

$$\begin{aligned} X_1 &= n \times R_b \times p \\ Y_1 &= n \times R_a \times p \\ Z_1 &= n \times (R_t + R_r) \times p \end{aligned}$$

2 — Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X_2) de tal maneira que:

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

em que:

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

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

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

4 — A parcela Z_1 , quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X_1 e Y_1 , não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

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

Artigo 11.º

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

Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por $N \times P_i$ ser maior que $n \times R \times p$, na fórmula do n.º 2 do artigo 6.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 12.º

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

1 — Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de

invalidez, considera-se o valor da expressão $n \times R \times p$ no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da remuneração normal, seguindo as mesmas regras do artigo 10.º e considerando a mesma decomposição.

2 — Logo que haja uma alteração que torne a expressão $n \times R \times p$ maior que $N \times P_i$ começa a ser atribuído o respectivo complemento C_i conforme o previsto nos artigos 6.º e seguintes.

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

Artigo 13.º

Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pelas IOP

1 — Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pelas IOP, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigos 6.º e seguintes.

2 — Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total $N \times (C_i + P_i)$ recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80% de $n \times R$, conforme o definido no artigo 6.º

3 — Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida (65 anos), os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras actualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 14.º

Pensão mínima

1 — As empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pelas IOP perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a $n \times R \times 0,65$ em que R tem o valor de 83 600\$.

2 — O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3 — Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 15.º

Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1 — O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pelas IOP.

2 — O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

3 — A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

Artigo 16.º

Limite de permanência ao serviço

1 — A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer às IOP a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2 — A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

- a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 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;
- b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o n.º 3 do artigo 15.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

Artigo 17.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1 — O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do n.º 1 do artigo 15.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no n.º 1 do artigo 16.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respectivo requerimento às IOP.

2 — Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no n.º 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 18.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 — O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua actividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pelas IOP.

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

Artigo 19.º

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

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua actualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 6.º a 12.º e no n.º 1 do artigo 13.º, em que:

C_i é substituído por C_v que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;
 P_i é substituído por P_v que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pelas IOP.

Artigo 20.º

Pensão mínima

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

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 21.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pelas empresas os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem as IOP reconheçam direito àquela pensão.

Artigo 22.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1 — O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2 — O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pelas IOP, a respectiva pensão.

3 — O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que as IOP considerem extinta a respectiva pensão; mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pelas IOP.

4 — Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 23.º

Cálculo do complemento atribuído pelas empresas

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

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

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

C_s represente o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído

pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p representa uma percentagem definida no n.º 2 deste artigo;

C representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P representa o valor de cada prestação da pensão concedida pelas IOP ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P_s representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pelas IOP ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2 — A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

60% para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente;

20%, 30% ou 40% para os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60%, 70% ou 80% para os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;

60%, 70% ou 80% para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3 — Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

Artigo 24.º

Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1 — Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão actualizados como consequência da actualização do valor de C , na fórmula do n.º 1 do artigo 23.º

2 — É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 11.º a 13.º

Artigo 25.º

Pensão mínima

As empresas atribuem ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 21.º um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pelas IOP, per-

faça, no mínimo, uma pensão igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 14.º

Artigo 26.º

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

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

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

em que:

C_s , p e P_s têm os valores do n.º 1 do artigo 23.º;
 R representa 80% do valor da retribuição definida nos n.ºs 3 e 4 do artigo 6.º;
 N e n têm os valores do n.º 2 do artigo 6.º

Artigo 27.º

Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 21.º

Artigo 28.º

Montante da pensão supletiva de sobrevivência

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

Artigo 29.º

Processo para atribuição da pensão supletiva

1 — A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2 — O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

Artigo 30.º

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

1 — A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2 — À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 22.º

3 — É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no n.º 3 do artigo 5.º

Artigo 31.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

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

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

em que:

S representa o supletiva;
 p representa a percentagem referida no artigo 23.º;
 C representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se as IOP concedessem pensão de sobrevivência;
 P representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pelas IOP se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

Artigo 32.º

Actualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à actualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 24.º, tendo em consideração que C e P têm os valores indicados no artigo anterior.

Artigo 33.º

Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70% da pensão mínima calculada nos termos do artigo 14.º

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 34.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

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

2 — Sempre que haja mais de um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior, será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

3 — O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 35.º

Cálculo do complemento

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

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

em que:

C_m representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;
 R representa:

No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do

mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no n.º 2 do artigo 6.º;

No caso de morte de trabalhador na situação de reforma antecipada: a retribuição do mês anterior ao da morte;

No caso de morte de pensionista: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respectiva pensão;

M representa o subsídio por morte concedido pelas IOP.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 36.º

Complemento atribuído pela empresa

1 — A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pelas IOP.

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

Artigo 37.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

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

$$C_d = R_1 - S_d$$

em que:

C_d representa o complemento atribuído pela empresa;

R_1 representa a remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

S_d representa o subsídio na doença concedido pelas IOP.

Artigo 38.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1 — O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pelas IOP 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 inspecção médica promovida pela empresa

ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

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

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

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

Artigo 39.º

Subsídio supletivo de doença

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

Artigo 40.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 37.º

Artigo 41.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com o da retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no n.º 2 do artigo 38.º

SECÇÃO II

Complemento do subsídio de maternidade ou paternidade

Artigo 42.º

Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio de maternidade ou paternidade concedido pelas IOP.

Artigo 43.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 37.º em que C_d é substituído por C_m e S_d é substituído por S_m sendo:

C_m — o complemento do subsídio de maternidade ou paternidade atribuído pela empresa;

S_m — o subsídio de maternidade ou paternidade concedido pelas IOP.

Artigo 44.º

Início e duração do complemento

1 — O complemento do subsídio de maternidade ou paternidade é atribuído quando e enquanto as IOP concederem e mantiverem o correspondente subsídio.

2 — O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 45.º

Subsídio supletivo de maternidade

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de previdência, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio de maternidade.

Artigo 46.º

Montante do subsídio supletivo de maternidade

O subsídio supletivo de maternidade tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 37.º

Artigo 47.º

Início e duração do subsídio supletivo de maternidade

O subsídio supletivo de maternidade é atribuído a partir do primeiro dia em que a mulher trabalhadora inicia o período de faltas por maternidade e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 48.º

Complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 49.º

Cálculo do complemento

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

$$C_{dd} = p \times R_m \cdot S_{dd}$$

em que:

C_{dd} representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa; p é igual a:

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

R_m = tem o valor de 83 600\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial; S_{dd} = representa a abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pelas IOP.

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

Artigo 50.º

Início, suspensão e pagamento do complemento

1 — O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da previdência.

2 — O pagamento deste complemento é feito com o da remuneração ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 51.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 de outros, nos casos e condições em que as IOP lhes concedam tal benefício.

Artigo 52.º

Cálculo do complemento

1 — O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_f = 0,5 R_m \cdot S_f$$

em que:

C_f representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

R_m = represente o valor de 83 600\$ e é actualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

S_f = representa o subsídio de funeral concedido pelas IOP.

2 — Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pelas IOP com o complemento atribuído pelas empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos pelas IOP e dos complementos atribuídos pelas empresas

Artigo 53.º

Adiantamento feito pelas empresas

1 — As empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos

seguintes benefícios diferidos concedidos pelas IOP e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2 — O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento.

Artigo 54.º

Reembolso dos benefícios adiantados

1 — Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2 — O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pelas IOP dos respectivos benefícios.

ANEXO VIII

Saúde

(cláusula 114.ª do ACT)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

As empresas mantêm um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais ou de outros subsistemas de saúde.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pelas empresas compreende a utilização das infra-estruturas existentes ou a criar, o serviço do pessoal médico, de enfermagem, paramédico e administrativo e a atribuição de uma participação nos encargos dos utentes, cobrindo as seguintes áreas:

Clínica geral;
Especialidades;
Meios auxiliares de diagnóstico;
Enfermagem;
Medicamentos e apósitos;
Alimentação na primeira infância;
Próteses e ortóteses;
Terapêuticas especiais;
Assistência hospitalar.

Artigo 3.º

Esquema complementar para casos especiais

1 — O esquema complementar das empresas pode, em casos especiais, abranger situações não previstas neste anexo, mediante proposta da direcção clínica.

2 — A participação das empresas prevista no número anterior será determinada caso a caso.

Artigo 4.º

Utentes

1 — Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas empresas:

- a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das empresas, ainda que se encontrem em regime de período experimental;
- b) Os pensionistas;
- c) O cônjuge dos utentes referidos nas alíneas a) e b);
- d) Pessoa que viva com o trabalhador ou pensionista referidos nas alíneas a) e b) em condições análogas à do cônjuge há mais de dois anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;
- e) Descendentes ou equiparados dos utentes referidos nas alíneas a) e b) que confirmem direito a subsídio familiar a crianças e jovens, a subsídio mensal vitalício (ou subsídio ou pensão equivalente) e ascendentes ou equiparados, dos mesmos utentes, a seu cargo ou que recebam pensão social ou pensão do regime especial das actividades agrícolas.

2 — O trabalhador ou pensionista só pode exercer o direito previsto nas alíneas c) e d) do n.º 1 em alternativa e em relação a uma só pessoa, excepto nos casos em que ao cônjuge ou ex-cônjuge seja estabelecida judicialmente pensão de alimentos e o trabalhador assuma expressamente a responsabilidade pelas despesas que excedam os limites de intervenção das empresas.

3 — Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o trabalhador pensionista expressamente o solicite, deixam de ter direito ao esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou com a pessoa referida na alínea d) do n.º 1 que seja beneficiário directo de uma instituição oficial de previdência.

4 — Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do trabalhador ou pensionista, os descendentes, ascendentes e equiparados do seu ex-cônjuge ou cônjuge perdem direito ao esquema complementar de saúde.

5 — As empresas facultam a utilização dos serviços médicos, mas sem atribuição de qualquer participação nos encargos, aos trabalhadores contratados a termo e aos seus familiares ou equiparados que se encontrem nas condições previstas nas alíneas c), d) e e) do n.º 1.

6 — Aos utentes referidos nas alíneas c) e d) do n.º 1 que sejam beneficiários directos de um esquema de assistência na saúde que não seja o da segurança social só serão pagas as prestações do esquema complementar mediante a apresentação de documentação comprovativa da atribuição das participações correspondentes aos subsídios ou benefícios concedidos, as quais serão deduzidas nos encargos das empresas.

CAPÍTULO II

SECÇÃO I

Clínica geral

Artigo 5.º

Consultas médicas

As consultas médicas de clínica geral são efectuadas:

- a) Nos postos médicos privativos ou nos consultórios de médicos contratados, nos locais onde existam e de acordo com os horários estabelecidos;
- b) Nos postos dos serviços médicos oficiais nas restantes localidades;
- c) Nos consultórios médicos de clínica privada, quando em situação de urgência haja impossibilidade devidamente comprovada de recurso aos postos e consultórios referidos nas alíneas a) e b).

Artigo 6.º

Consultas médicas no domicílio

1 — As consultas no domicílio são asseguradas pelos médicos contratados para o efeito, quando existam, ou pelo posto dos serviços médicos oficiais.

2 — Em situação de urgência, havendo manifesta impossibilidade de obter a consulta pelos médicos a que se refere o número anterior, é permitido o recurso a médicos de clínica privada.

SECÇÃO II

Especialidades

Artigo 7.º

Consultas médicas de especialidades

1 — As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

2 — As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas contratados e por médicos especialistas dos serviços médicos oficiais.

3 — Os utentes podem ainda recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de psiquiatria, obstetrícia, ginecologia e, nas demais especialidades, sempre que haja impossibilidade de recurso, em tempo útil, aos médicos referidos no número anterior.

Artigo 8.º

Recurso à clínica privada para consultas de especialidades

1 — O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria.

2 — Só é permitido o recurso a outros médicos especialistas de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos referidos dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior nem haja nos serviços médicos oficiais a especialidade requerida, bem como, na impossibilidade, devidamente comprovada, de recurso aos mesmos, em tempo útil.

Artigo 9.º

Consultas de especialidades no domicílio

1 — As consultas médicas de especialidades no domicílio só têm lugar por indicação do médico assistente em situação de urgência, com inconveniência ou grande dificuldade de deslocação do doente.

2 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e o disposto no artigo anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, às consultas de especialidades no domicílio.

Artigo 10.º

Casos especiais de recurso a médicos especialistas de clínica privada

Sempre que, na região em que os utentes residam ou prestem a sua actividade, não existam os especialistas referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º, é permitido o recurso aos especialistas de clínica privada aí existentes, nas condições previstas na alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º

Artigo 11.º

Deslocações para consulta

1 — As despesas de deslocação comprovadamente efectuadas quer como utentes quer como acompanhantes para efeitos de consultas de especialidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e no artigo 10.º são pagas de acordo com as tabelas de ajudas de custo, nas seguintes condições:

- a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;
- b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos outros casos.

2 — As despesas relativas ao acompanhante só são suportadas quando razões de idade ou do estado de saúde do utente justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efectuadas pelo acompanhante de menor de 12 anos.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores o utente é reembolsado das despesas efectuadas, até aos limites aí estabelecidos, sempre que este requeira aos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas, revertendo esta para as empresas quando concedida.

SECÇÃO III

Meios auxiliares de diagnóstico

Artigo 12.º

Recurso a meios auxiliares de diagnóstico

1 — Os meios auxiliares de diagnóstico, designadamente análises clínicas laboratoriais ou histológicas, ecotomografias, radiografias, electrocardiogramas, electroencefalogramas, electromiogramas e audiogramas são requisitados pelo médico assistente.

2 — Os meios auxiliares de diagnóstico são realizados:

- a) Pelos serviços médicos privativos ou oficiais;
- b) Pelos médicos contratados em regime de prestação de serviços, quando não seja possível o recurso, em tempo útil, aos serviços médicos oficiais.

SECÇÃO IV

Enfermagem

Artigo 13.º

Assistência de enfermagem

1 — Nos locais onde existam postos médicos privativos dotados de pessoal de enfermagem, a respectiva assistência é assegurada por aquele pessoal.

2 — Nos locais onde não existam os postos médicos nas condições referidas no número anterior, a assistência é prestada pelo pessoal de enfermagem dos serviços médicos oficiais.

3 — Em todos os casos em que não seja possível assegurar a assistência prevista nos números anteriores é permitido o recurso a outros enfermeiros ou postos de enfermagem.

4 — A enfermagem ao domicílio é prestada por indicação do médico assistente.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 14.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1 — Só há participação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos por médicos privativos ou contratados, pelos serviços médicos oficiais e médicos de clínica privada, nos casos previstos neste anexo, e desde que haja participação dos serviços médicos oficiais.

2 — Exceptuam-se os casos previamente definidos, os quais podem ser participados por inteiro.

3 — Salvo o previsto no artigo 15.º, não há participação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são participadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 15.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1 — É participada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal, fixada anualmente.

2 — Em casos especiais, confirmados pelos médicos pediatras da empresa, a verba mensal referida neste artigo pode ser atribuída por período mais alargado.

3 — Em 2000 o valor mensal atribuído é de 2480\$.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 16.º

Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

1 — É participada o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste anexo.

2 — Em casos especiais haverá participação nos encargos dos utentes em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, designadamente mesas e cadeiras, quando prescritas por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais e por estes participadas.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 17.º

Comparticipação nas terapêuticas especiais

É participada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos privativos, contratados ou pelos serviços médicos oficiais.

Artigo 18.º

Aplicação de terapêuticas especiais

1 — A aplicação das terapêuticas especiais referidas no artigo anterior é feita nos serviços médicos oficiais ou seus conveniados ou, quando tal não for possível, em consultórios ou serviços médicos contratados.

2 — Quando não seja possível o recurso, em tempo útil, a qualquer dos serviços indicados no número anterior, são as referidas terapêuticas aplicadas por médicos especialistas contratados em regime de prestação de serviço ou, na falta destes, por médicos especialistas de clínica privada.

Artigo 19.º

Situações especiais

1 — Nos casos em que a aplicação das terapêuticas implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

2 — Sempre que razões de idade ou do estado clínico dos utentes justifiquem a necessidade de um acompa-

nhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas, mediante autorização prévia da direcção clínica.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 20.º

Comparticipação na assistência hospitalar

São comparticipados os custos de internamento hospitalar e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações ou de partos, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas ou partos praticados pelos médicos cirurgiões e parteiros contratados em regime de prestação de serviço.

Artigo 21.º

Acompanhamento dos utentes hospitalizados

Sempre que razões de idade ou do estado clínico dos utentes justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respectivas despesas, mediante autorização prévia da direcção clínica.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 22.º

Regime de participação

1 — São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja efectuada por médicos privados, contratados ou dos serviços médicos oficiais e seja por estes últimos aprovada e comparticipada.

2 — Nos casos em que a idade ou o estado clínico dos utentes o justifique são comparticipadas as despesas de um acompanhante.

3 — O montante da participação prevista nos números anteriores é determinado caso a caso e incide sobre a parte das despesas não cobertas pela participação dos serviços médicos oficiais.

CAPÍTULO IX

Encargos e deveres dos utentes

Artigo 23.º

Comparticipação de encargos (mútua)

1 — Cada trabalhador do quadro do pessoal permanente ou pensionista comparticipa nos encargos do esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste anexo, mediante o pagamento de um valor mensal (mútua) a ser deduzido na remuneração ou pensão.

2 — O valor mensal da mútua é determinado tendo em conta os seguintes pressupostos:

a) Os custos contabilizados no ano anterior relativamente às rubricas:

Especialidades médicas — 20%;
Elementos auxiliares de diagnóstico — 20%;
Medicamentos e apósitos — 8,75%;
Próteses e ortóteses — 20%;
Assistência hospitalar — 20%;

b) Os encargos referidos na alínea anterior são suportados pelos trabalhadores e pensionistas, de forma proporcional, tendo por referência os escalões e valores actualmente praticados.

3 — Os encargos com as rubricas clínica geral, enfermagem e alimentação na primeira infância são integralmente suportados pelas empresas.

Artigo 24.º

Encargos dos utentes

1 — Constitui encargo dos utentes:

- O pagamento das taxas fixadas pelos serviços médicos oficiais;
- O pagamento do valor estabelecido anualmente (mútua);
- Os montantes que excedam a participação das empresas estabelecida periodicamente na tabela dos actos médicos fixada pelas empresas, ouvidos os sindicatos;
- O preço total da consulta de especialidades e dos meios auxiliares de diagnóstico nos casos em que os utentes recorram, por sua iniciativa, aos médicos contratados em regime de prestação de serviços;
- O excesso do preço das consultas em relação à tabela dos actos médicos, no caso de recurso à clínica privada previsto na alínea c) do artigo 5.º e no n.º 2 do artigo 6.º, devendo ser requerida a participação dos serviços médicos oficiais, a qual, uma vez concedida, é deduzida nos custos do esquema complementar.

2 — Em casos excepcionais de consultas médicas de clínica geral, devidamente comprovados, justificados e aceites pela direcção clínica, o excesso de preço referido na alínea e) do número anterior é suportado pelo esquema complementar.

3 — Nos casos especiais a que se refere o artigo 3.º, os encargos dos utentes são estabelecidos caso a caso.

4 — O valor máximo suportado pelo esquema complementar, para efeito de determinação do encargo dos utentes, é fixado periodicamente para as próteses e ortóteses visuais e caso a caso para próteses e ortóteses auditivas e ortopédicas.

Artigo 25.º

Deveres dos utentes

1 — Os utentes, nos casos de consultas de especialidades, meios auxiliares de diagnóstico e terapêuticas especiais, obrigam-se a requerer a participação dos serviços médicos oficiais quando seja caso disso, a qual,

uma vez concedida, é deduzida nos encargos dos utentes e, havendo remanescente, nos custos do esquema complementar.

2 — Nos restantes casos a comparticipação requerida é deduzida nos custos do esquema complementar.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Artigo 26.º

Indeferimento de comparticipação

Sempre que a direcção clínica indefira comparticipação prevista neste anexo, dá conhecimento, por escrito, ao utente dos fundamentos da recusa.

Lisboa, 28 de Junho de 2000:

Pela EDP Distribuição-Energia, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela CPPE — Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela REN — Rede Eléctrica Nacional, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela PROET — Projectos, Engenharia e Tecnologia, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela HDN — Energia do Norte, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela HIDROCENEL — Energia do Centro, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela HIDRORUMO — Projecto e Gestão, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela SÃVIDA — Medicina Apoiada, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela MRH — Mudança e Recursos Humanos, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela LABELEC — Estudos, Desenvolvimento e Actividades Laboratoriais, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Energia, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Imobiliária, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP — Serviços de Gestão de Frotas, Instalações e Logística, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Cogeração — Produção de Electricidade e Calor, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela ENERNOVA — Novas Energias, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela EDP Águas — Gestão de Águas e Saneamento, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela TER — Termoelectrica do Ribatejo, S. A.:

(Assinatura ilegível.)

Pela ASOSI — Associação Sócio-Sindical dos Trabalhadores de Electricidade da Região Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 5 de Julho de 2000.

Depositado em 17 de Julho de 2000, a fl. 65 do livro n.º 9, com o n.º 237/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L. e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Cooperativa Agrícola dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 —
2 —
3 —
4 — A tabela salarial constante do anexo II e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2000.

5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 14.ª

Horário de trabalho — Definição e fixação

1 —
2 —
3 —

Cláusula 15.^a

Tipos de horário de trabalho

Para os efeitos desta cláusula entende-se por:

- a) Horário normal —
- b) Horário especial —
- c) Horário desfasado —
- d) Horário de turnos —

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho semanal será de:

- a) Trabalhadores administrativos:
.....
- b) Restantes trabalhadores:
.....

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 17.^a

Trabalho por turnos

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Cláusula 18.^a

Trabalho extraordinário

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —

Cláusula 19.^a

Limites ao trabalho extraordinário

.....

Cláusula 20.^a

Trabalho nocturno

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO V

Remunerações, retribuições e subsídios

Cláusula 21.^a

Definição e âmbito

- 1 —
- 2 —

Cláusula 22.^a

Local, forma e data de pagamento

- 1 —
- 2 —

Cláusula 23.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito, por cada período de três anos de permanência na categoria de grau sem acesso obrigatório, a uma diuturnidade no valor de 1000\$ cada uma, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2 —

Cláusula 24.^a

Subsídio de Natal

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- a)
- b)

Cláusula 25.^a

Subsídio de turno

- 1 —
- a)
- b)
- 2 —

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

- 1 —
- a)
- b)
- 2 —
- a)
- b)
- 3 —

Cláusula 27.^a

Prestação de trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados

- 1 —
- 2 —
- 3 —

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiem numerário, serão atribuídos os seguintes abonos mensais para falhas:

- a) Para os trabalhadores que movimentem diariamente, 5% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima;
- b) Para os restantes trabalhadores, 3% sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima;

2 — O abono para falhas não será devido se a Cooperativa instituir qualquer sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — O abono para falhas que estiver a ser pago à data da instituição do sistema referido no número anterior será integrado no vencimento do trabalhador que o viesse recebendo, por forma a não haver diminuição na sua retribuição global.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

O trabalho normal prestado em tempo nocturno será pago com o acréscimo de 25% sobre a retribuição normal.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos, nos termos legais, de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, mensal, igual a 20% da sua remuneração base.

Cláusula 31.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste AE acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5% para os trabalhadores com mais de 10 e menos de 15 anos de casa e de 7,5% para aqueles com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação no valor de 450\$, caso a Cooperativa não disponha de refeitório onde forneça uma refeição completa a cada trabalhador.

Cláusula 33.^a

Substituições temporárias

- 1 —
- 2 —
- 3 —

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações em serviço

Cláusula 34.^a

Deslocações e transferências — Princípio geral

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —

Cláusula 35.^a

Local de trabalho habitual

.....

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b)
- c)

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito dentro dos seguintes valores:

Pequeno-almoço — 400\$;
Almoço ou jantar — 1250\$;
Ceia — 350\$.

5 —

6 —

7 —

8 —

9 —

a)

b)

c)

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Disciplina

.....

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Protecção à maternidade e paternidade

1 — Para além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 17/95, de 9 de Junho, 102/97, de 13 de Setembro, 18/98, de 28 de Abril, e 142/99, de 31 de Agosto, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar ou do período de férias, nomeadamente:

I — Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos de múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Nas situações de risco para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções,

independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

6 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

II — Licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 do ponto anterior e ressalvando o disposto no n.º 6 desse preceito, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

III — Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos dos números anteriores efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

IV — Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido diferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

V — Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido referida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial, pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade, ou afim na linha recta.

3 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

4 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido diferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

VI — Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos da legislação referida no n.º 1 da presente cláusula, do Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, e legislação complementar.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 64.^a

Direitos e regalias do trabalhador-estudante

- 1 —
- a)
- b)

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- a)
- b)
- c)
- 6 —
- 7 —
- a)
- b)
- 8 —
- a)
- b)
- 9 —
- 10 —
- 11 —
- 12 —
- 13 —
- 14 —
- a)
- b)
- 15 —
- 16 —

CAPÍTULO IX

Higiene, segurança e saúde no local de trabalho

.....

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes Comissão paritária

.....

CAPÍTULO XI

Livre exercício da actividade sindical

.....

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 72.^a

Casos omissos

Todos os casos omissos no presente AE serão regidos pela lei geral.

Cláusula 73.^a

Garantia de manutenção de regalias

Da aplicação do presente AE não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular que estejam a ser praticadas na Cooperativa, à data da entrada em vigor da presente revisão do AE.

Cláusula 74.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

Sem prejuízo de condições mais favoráveis adquiridas individualmente por cada trabalhador na Cooperativa, o regime jurídico estabelecido neste AE é considerado globalmente mais favorável que instrumentos de regulamentação colectiva aplicável ao sector à data da sua entrada em vigor.

ANEXO I

Categorias profissionais — Definição de funções

.....

ANEXO II

Condições específicas — Carreiras, acessos e enquadramentos

.....

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais

Nível	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Engenheiro técnico agrário do grau IV ... Gerente	130 000\$00
2	Engenheiro técnico agrário do grau III ... Chefe de serviços	120 000\$00
3	Engenheiro técnico agrário do grau II Agente técnico agrícola de grau IV Guarda-livros	110 000\$00
4	Engenheiro técnico agrário do grau I Agente técnico agrícola de grau III Fiel de armazém	90 000\$00
5	Agente técnico agrícola de grau II Primeiro-caixeiro	80 000\$00
6	Agente técnico agrícola de grau I Segundo-caixeiro	75 000\$00
7	Estagiário do 2.º ano Motorista Terceiro-caixeiro	70 000\$00

Nível	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
8	Ajudante de motorista Capataz Estagiário do 1.º ano Operador de máquinas	65 000\$00
9	Trabalhador horto-frutícola (quando efectuar serviço como chefe de grupo, terá direito a receber 1900\$ mensais, além do seu vencimento base)	63 800\$00

Nota. — É garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2300\$, o qual incidirá sobre os salários que cada um auferia realmente em 31 de Dezembro de 1999.

Lisboa, 5 de Junho de 2000.

Pela Cooperativa dos Fruticultores da Cova da Beira, C. R. L.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 10 de Julho de 2000.

Depositado em 18 de Julho de 2000, a fl. 66 do livro n.º 9, com o n.º 244/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Empresa Lacticínios Vigor, L.^{da}, e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1.1 — As alterações à tabela salarial e à restante matéria de expressão pecuniária tem a duração de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2000, com incidência no subsídio de férias.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalho

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho máximo para os trabalhadores abrangidos por este acordo é de quarenta horas semanais e de oito horas diárias, sem prejuízo de períodos de menor duração já em vigor na empresa.

CAPÍTULO VII

Férias

Cláusula 51.^a

Duração e subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis.

CAPÍTULO IX

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 64.^a

Ajudas de custo

1 —
Pequeno-almoço — 270\$;
Almoço ou jantar — 1215\$;
Dormida contra factura, desde que a empresa não disponha de instalações próprias no local para o efeito.

Cláusula 65.^a

Seguro de pessoal deslocado

O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra riscos de viagem e acidentes de trabalho num montante nunca inferior a 3 000 000\$.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 73.^a

Subsídio de frio

[...] 300\$ [...].

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 79.^a

Prémio de antiguidade

1 —

2 — [...] 2525\$ [...].

Cláusula 80.^a

Subsídio de Alimentação

[...] 270\$ [...].

Cláusula 80.^a-A

Abono para falhas

[...] 2800\$ [...].

Cláusula 80.^a-B

Subsídio de recolha de leite

[...] 7380\$ [...].

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

I	Director técnico Chefe de laboratório	154 400\$00
II	Encarregado geral Instrutor fiscal	129 050\$00
III	Analista de laboratório Encarregado de secção Oficial electricista	125 300\$00
IV	a) Fogueiro b) Motorista c) Operador de produção de 1. ^a Analista auxiliar	110 750\$00
V	Motorista de ligeiros a) Operador de produção de 2. ^a b) Ajudante de motorista c) Auxiliar de laboratório	107 350\$00 107 350\$00 92 900\$00 91 700\$00
VI	Operador de produção de 3. ^a	90 850\$00
VII	Embalador(a) de 1. ^a	88 250\$00
VIII	Embalador(a) de 2. ^a	84 000\$00
IX	Não especializado	78 000\$00
X	Aprendiz com 17 anos	63 800\$00

Lisboa, 7 de Julho de 2000.

Pela Empresa de Lacticínios Vigor, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Metalúrgicos do Distrito de Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Lisboa;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Santarém;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 11 de Julho de 2000. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Entrado em 14 de Julho de 2000.

Depositado em 19 de Julho de 2000, a fl. 67 do livro n.º 9, com o n.º 248/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rádio Renascença, L.^{da}, e o SMAV — Sind. dos Meios Audiovisuais — Alteração salarial e outras.

Acta

Aos 5 dias do mês de Maio do ano 2000, reuniram-se na sede da Rádio Renascença, na Rua Capelo, 5, em Lisboa, os legais representantes da Rádio Renascença, L.^{da}, e do Sindicato dos Meios Audiovisuais (SMAV), os quais discutidas as propostas sindicais e ponderados os limites legais da revisão do Acordo de Empresa em vigor, acordaram entre si introduzir nas cláusulas abaixo indicadas e nos anexos I, «Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas», II, «Nível de qualificação», e III, «Tabela de remunerações», as seguintes alterações:

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença terão direito a receber um subsídio de refeição no valor de 1105\$ pago em senhas e de 975\$ pago em numerário, por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores da Rádio Renascença têm direito a uma diuturnidade de 4700\$, por cada cinco anos de efectivo exercício na mesma categoria e escalão, até ao máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 37.^a

- 1 —
- a) 10 259\$ para os trabalhadores que afixaram vencimento igual ou superior ao nível III;
 - b) 8344\$ para os trabalhadores que afixaram vencimento inferior ao nível III e igual ou superior ao nível IX;
 - c) 7663\$ para os restantes trabalhadores.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior são, respectivamente, 24 344\$, 21 502\$ e 18 291\$.

6 — A Rádio Renascença obriga-se a fazer um seguro de viagem não inferior a 17 000 000\$ destinado a abranger o pessoal que se desloque em serviço, quer ao estrangeiro, quer às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

ANEXO I

- 1 —
- a)
 - b)
 - c)
 - d)

- e) Promoção ao 4.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido.

ANEXO II

Nível A:

Realizador do 4.º escalão.
Engenheiro do 4.º escalão.

Nível I:

Produtor do 4.º escalão.
Engenheiro informático do 4.º escalão.

Nível II:

Coordenador musical do 4.º escalão.
Engenheiro técnico do 4.º escalão.
Técnico de *marketing* do 4.º escalão.
Designer do 4.º escalão.
Controller do 4.º escalão.
Realizador do 3.º escalão.
Engenheiro do 3.º escalão.

Nível III:

Locutor repórter do 4.º escalão.
Produtor musical do 4.º escalão.
Radiotécnico do 4.º escalão.
Técnico de formação do 4.º escalão.
Engenheiro de informática do 3.º escalão.
Produtor do 3.º escalão.

Nível IV:

Locutor animador do 4.º escalão.
Assistente de realização do 4.º escalão.
Sonorizador do 4.º escalão.
Técnico de electrónica do 4.º escalão.
Documentalista do 4.º escalão.
Caixa do 4.º escalão.
Realizador do 2.º escalão.
Coordenador musical do 3.º escalão.
Engenheiro do 2.º escalão.
Engenheiro técnico do 3.º escalão.
Técnico de *marketing* do 3.º escalão.
Designer do 3.º escalão.
Controller do 3.º escalão.

Nível V:

Assistente de produção do 4.º escalão.
Técnico de som do 4.º escalão.
Assistente de *marketing* do 4.º escalão.
Secretário do 4.º escalão.
Técnico de informática do 4.º escalão.
Produtor do 2.º escalão.
Locutor repórter do 3.º escalão.
Produtor musical do 3.º escalão.
Radiotécnico do 3.º escalão.
Engenheiro de informática do 2.º escalão.
Técnico de formação do 3.º escalão.

Nível VI:

Assistente de programas do 4.º escalão.
Discotecário do 4.º escalão.
Operador de radiodifusão do 4.º escalão.
Electricista do 4.º escalão.
Mecânico de automóveis do 4.º escalão.
Escriturário-dactilógrafo do 4.º escalão.
Realizador do 1.º escalão.
Locutor animador do 3.º escalão.
Coordenador musical do 2.º escalão.
Assistente de realização do 3.º escalão.
Sonorizador do 3.º escalão.
Engenheiro do 1.º escalão.
Engenheiro técnico do 2.º escalão.
Técnico de electrónica do 3.º escalão.
Técnico de *marketing* do 2.º escalão.
Designer do 2.º escalão.
Controller do 2.º escalão.
Documentalista do 3.º escalão.
Caixa do 3.º escalão.

Nível VII:

Mecânico de antenas do 4.º escalão.
Desenhador do 4.º escalão.
Fiel de armazém do 4.º escalão.
Telefonista do 4.º escalão.
Produtor do 1.º escalão.
Locutor repórter do 2.º escalão.
Assistente de produção do 3.º escalão.
Técnico de som do 3.º escalão.
Engenheiro de informática do 1.º escalão.
Técnico de *marketing* do 1.º escalão.
Designer do 1.º escalão.
Produtor musical do 2.º escalão.
Radiotécnico do 2.º escalão.
Controller do 1.º escalão.
Técnico de formação do 2.º escalão.
Caixa do 2.º escalão.
Assistente de *marketing* do 3.º escalão.
Secretário do 3.º escalão.
Técnico de informática do 3.º escalão.

Nível VIII:

Mecânico de radiodifusão do 4.º escalão.
Serralheiro civil do 4.º escalão.
Recepcionista do 4.º escalão.
Realizador.
Locutor animador do 2.º escalão.
Coordenador musical do 1.º escalão.
Assistente de programas do 3.º escalão.
Discotecário do 3.º escalão.
Sonorizador do 2.º escalão.
Operador de radiodifusão do 3.º escalão.
Engenheiro.
Engenheiro técnico do 1.º escalão.
Técnico de electrónica do 2.º escalão.
Electricista do 3.º escalão.
Mecânico de automóveis do 3.º escalão.
Assistente de realização do 2.º escalão.
Técnico de formação do 1.º escalão.
Documentalista do 2.º escalão.
Escriturário-dactilógrafo do 3.º escalão.

Nível IX:

Motorista do 4.º escalão.
Produtor.
Locutor repórter do 1.º escalão.
Produtor musical do 1.º escalão.
Assistente de realização do 1.º escalão.
Assistente de produção do 2.º escalão.
Técnico de som do 2.º escalão.
Radiotécnico do 1.º escalão.
Electricista do 2.º escalão.
Mecânico de automóveis do 2.º escalão.
Mecânico de antenas do 3.º escalão.
Desenhador do 3.º escalão.
Engenheiro de informática.
Técnico de *marketing*.
Designer.
Controller.
Documentalista do 1.º escalão.
Caixa do 1.º escalão.
Assistente de *marketing* do 2.º escalão.
Secretário do 2.º escalão.
Técnico de informática do 2.º escalão.
Fiel de armazém do 3.º escalão.
Telefonista do 3.º escalão.

Nível X:

Locutor animador do 1.º escalão.
Coordenador musical.
Assistente de programas do 2.º escalão.
Discotecário do 2.º escalão.
Sonorizador do 1.º escalão.
Operador de radiodifusão do 2.º escalão.
Engenheiro técnico.
Técnico de electrónica do 1.º escalão.
Desenhador do 2.º escalão.
Mecânico de radiodifusão do 3.º escalão.
Serralheiro civil do 3.º escalão.
Técnico de formação.
Assistente de *marketing* do 1.º escalão.
Escriturário-dactilógrafo do 2.º escalão.
Recepcionista do 3.º escalão.

Nível XI:

Produtor estagiário.
Locutor repórter.
Produtor musical.
Assistente de realização.
Assistente de produção do 1.º escalão.
Técnico de som do 1.º escalão.
Engenheiro estagiário.
Radiotécnico.
Electricista do 1.º escalão.
Mecânico de automóveis do 1.º escalão.
Mecânico de antenas do 2.º escalão.
Serralheiro civil do 2.º escalão.
Engenheiro de informática estagiário.
Técnico de *marketing* estagiário.
Designer estagiário.
Controller estagiário.
Documentalista.
Caixa.
Secretário do 1.º escalão.

Técnico de informática do 1.º escalão.
Fiel de armazém do 2.º escalão.
Telefonista do 2.º escalão.
Recepcionista do 2.º escalão.
Motorista do 3.º escalão.

Nível XII:

Trabalhadora de limpeza do 4.º escalão.
Contínuo do 4.º escalão.
Servente do 4.º escalão.
Guarda do 4.º escalão.
Locutor animador.
Assistente de programas do 1.º escalão.
Discotecário do 1.º escalão.
Sonorizador.
Operador de radiodifusão do 1.º escalão.
Técnico de electrónica.
Desenhador do 1.º escalão.
Mecânico de radiodifusão do 2.º escalão.
Técnico de formação estagiário.
Assistente de *marketing*.
Escriturário-dactilógrafo do 1.º escalão.
Motorista do 2.º escalão.

Nível XIII:

Assistente de produção.
Técnico de som.
Electricista.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de antenas do 1.º escalão.
Serralheiro civil do 1.º escalão.
Documentalista estagiário.
Secretário.
Técnico de informática.
Fiel de armazém do 1.º escalão.
Telefonista do 1.º escalão.
Recepcionista do 1.º escalão.
Motorista do 1.º escalão.
Caixa estagiário.

Nível XIV:

Contínuo do 3.º escalão.
Trabalhadora de limpeza do 3.º escalão.
Servente do 3.º escalão.
Guarda do 3.º escalão.
Assistente de programas.
Discotecário.
Operador de radiodifusão.
Engenheiro técnico estagiário.
Desenhador.
Mecânico de radiodifusão do 1.º escalão.
Escriturário-dactilógrafo.

Nível XV:

Locutor animador estagiário.
Radiotécnico estagiário.
Mecânico de antenas.
Serralheiro civil.
Assistente de *marketing* estagiário.
Técnico de informática estagiário.

Fiel de armazém.
Telefonista.
Recepcionista.
Motorista.

Nível XVI:

Técnico de electrónica estagiário.
Electricista estagiário.
Mecânico de automóveis estagiário.
Mecânico de radiodifusão.
Secretário estagiário.
Contínuo do 2.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.
Servente do 2.º escalão.
Guarda do 2.º escalão.

Nível XVII:

Servente do 1.º escalão.
Guarda do 1.º escalão.
Assistente de produção estagiário.
Assistente de programas estagiário.
Discotecário estagiário.
Operador de radiodifusão estagiário.
Desenhador estagiário.
Serralheiro civil estagiário.
Escriturário dactilógrafo estagiário.
Telefonista estagiário.
Recepcionista estagiário.
Ajudante de motorista com carta.
Contínuo do 1.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.
Fiel de armazém estagiário.

Nível XVIII:

Mecânico de radiodifusão estagiário.
Ajudante de motorista sem carta.
Contínuo.
Trabalhador de limpeza.
Guarda.
Servente.

Notas

1 — Foram substituídas as categorias de auxiliar de caixa e auxiliar de fiel de armazém, respectivamente, nos níveis XIII e XVII, por caixa estagiário e fiel de armazém estagiário.

2 — É suprimida a categoria de contínuo com quarenta horas.

ANEXO III

Níveis	Vencimento
A	305 250\$00
I	284 650\$00
II	265 550\$00
III	247 850\$00
IV	231 600\$00
V	216 500\$00
VI	202 550\$00
VII	189 600\$00
VIII	177 600\$00
IX	166 500\$00

Níveis	Vencimento
X	156 200\$00
XI	146 650\$00
XII	137 850\$00
XIII	129 700\$00
XIV	122 100\$00
XV	115 100\$00
XVI	108 600\$00
XVII	102 500\$00
XVIII	96 800\$00

Nota. — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença um aumento mínimo de 3,21% em 1 de Abril de 1999 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 2000.

Lisboa, 10 de Maio de 2000.

Pela Rádio Renascença, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SMAV — Sindicato dos Meios Audiovisuais:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Julho de 2000.

Depositado em 18 de Julho de 2000 a fl. 66 do livro n.º 9, com o n.º 243/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Rádio Renascença, L.^{da}, e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Alteração salarial e outras.

Acta

Aos 5 dias do mês de Maio do ano 2000, reuniram-se na sede da Rádio Renascença, na Rua Capelo, 5, em Lisboa, os legais representantes da Rádio Renascença, L.^{da}, e do Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual (STT), os quais discutidas as propostas sindicais e ponderados os limites legais da revisão do Acordo de Empresa em vigor, acordaram entre si introduzir nas cláusulas abaixo indicadas e nos anexos I «Carreira profissional, definição de funções e habilitações mínimas», II «Nível de qualificação», e III «Tabela de remunerações», as seguintes alterações:

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

Todos os trabalhadores ao serviço da Rádio Renascença terão direito a receber um subsídio de refeição no valor de 1105\$ pago em senhas e de 975\$ pago em numerário, por cada dia efectivo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores da Rádio Renascença têm direito a uma diuturnidade de 4700\$, por cada cinco anos de efectivo exercício na mesma categoria e escalão, até ao máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 37.^a

1 —

- a) 10 259\$ para os trabalhadores que auferiram vencimento igual ou superior ao nível III;
- b) 8344\$ para os trabalhadores que auferiram vencimento inferior ao nível III e igual ou superior ao nível IX;
- c) 7663\$ para os restantes trabalhadores.

2 — Nas deslocações ao estrangeiro, os valores mencionados nas alíneas a), b) e c) do número anterior, são, respectivamente, 24 344\$, 21 502\$ e 18 291\$.

6 — A Rádio Renascença obriga-se a fazer um seguro de viagem não inferior a 17 000 000\$ destinado a abranger o pessoal que se desloque em serviço, quer ao estrangeiro, quer às Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

ANEXO I

1 —

- a)
- b)
- c)
- d)
- e) Promoção ao 4.º escalão — exercício da sua profissão pelo período de quatro anos na categoria anterior, boas informações de serviço e aproveitamento nas provas a que for submetido.

ANEXO II

Nível A:

Realizador do 4.º escalão.
Engenheiro do 4.º escalão.

Nível I:

Produtor do 4.º escalão.
Engenheiro informático do 4.º escalão.

Nível II:

Coordenador musical do 4.º escalão.
Engenheiro técnico do 4.º escalão.
Técnico de *marketing* do 4.º escalão.
Designer do 4.º escalão.
Controller do 4.º escalão.
Realizador do 3.º escalão.
Engenheiro do 3.º escalão.

Nível III:

Locutor repórter do 4.º escalão.
Produtor musical do 4.º escalão.
Radiotécnico do 4.º escalão.
Técnico de formação do 4.º escalão.
Engenheiro de informática do 3.º escalão.
Produtor do 3.º escalão.

Nível IV:

Locutor animador do 4.º escalão.
Assistente de realização do 4.º escalão.
Sonorizador do 4.º escalão.
Técnico de electrónica do 4.º escalão.
Documentalista do 4.º escalão.
Caixa do 4.º escalão.
Realizador do 2.º escalão.
Coordenador musical do 3.º escalão.
Engenheiro do 2.º escalão.
Engenheiro técnico do 3.º escalão.
Técnico de *marketing* do 3.º escalão.
Designer do 3.º escalão.
Controller do 3.º escalão.

Nível V:

Assistente de produção do 4.º escalão.
Técnico de som do 4.º escalão.
Assistente de *marketing* do 4.º escalão.
Secretário do 4.º escalão.
Técnico de informática do 4.º escalão.
Produtor do 2.º escalão.
Locutor repórter do 3.º escalão.
Produtor musical do 3.º escalão.
Radiotécnico do 3.º escalão.
Engenheiro de informática do 2.º escalão.
Técnico de formação do 3.º escalão.

Nível VI:

Assistente de programas do 4.º escalão.
Discotecário do 4.º escalão.
Operador de radiodifusão do 4.º escalão.
Electricista do 4.º escalão.
Mecânico de automóveis do 4.º escalão.
Escriturário dactilógrafo do 4.º escalão.
Realizador do 1.º escalão.
Locutor animador do 3.º escalão.
Coordenador musical do 2.º escalão.
Assistente de realização do 3.º escalão.
Sonorizador do 3.º escalão.
Engenheiro do 1.º escalão.
Engenheiro técnico do 2.º escalão.
Técnico de electrónica do 3.º escalão.
Técnico de *marketing* do 2.º escalão.
Designer do 2.º escalão.
Controller do 2.º escalão.
Documentalista do 3.º escalão.
Caixa do 3.º escalão.

Nível VII:

Mecânico de antenas do 4.º escalão.
Desenhador do 4.º escalão.
Fiel de armazém do 4.º escalão.
Telefonista do 4.º escalão.

Produtor do 1.º escalão.
Locutor repórter do 2.º escalão.
Assistente de produção do 3.º escalão.
Técnico de som do 3.º escalão.
Engenheiro de informática do 1.º escalão.
Técnico de *marketing* do 1.º escalão.
Designer do 1.º escalão.
Produtor musical do 2.º escalão.
Radiotécnico do 2.º escalão.
Controller do 1.º escalão.
Técnico de formação do 2.º escalão.
Caixa do 2.º escalão.
Assistente de *marketing* do 3.º escalão.
Secretário do 3.º escalão.
Técnico de informática do 3.º escalão.

Nível VIII:

Mecânico de radiodifusão do 4.º escalão.
Serralheiro civil do 4.º escalão.
Recepcionista do 4.º escalão.
Realizador.
Locutor animador do 2.º escalão.
Coordenador musical do 1.º escalão.
Assistente de programas do 3.º escalão.
Discotecário do 3.º escalão.
Sonorizador do 2.º escalão.
Operador de radiodifusão do 3.º escalão.
Engenheiro.
Engenheiro técnico do 1.º escalão.
Técnico de electrónica do 2.º escalão.
Electricista do 3.º escalão.
Mecânico de automóveis do 3.º escalão.
Assistente de realização do 2.º escalão.
Técnico de formação do 1.º escalão.
Documentalista do 2.º escalão.
Escriturário dactilógrafo do 3.º escalão.

Nível IX:

Motorista do 4.º escalão.
Produtor.
Locutor repórter do 1.º escalão.
Produtor musical do 1.º escalão.
Assistente de realização do 1.º escalão.
Assistente de produção do 2.º escalão.
Técnico de som do 2.º escalão.
Radiotécnico do 1.º escalão.
Electricista do 2.º escalão.
Mecânico de automóveis do 2.º escalão.
Mecânico de antenas do 3.º escalão.
Desenhador do 3.º escalão.
Engenheiro de informática.
Técnico de *marketing*.
Designer.
Controller.
Documentalista do 1.º escalão.
Caixa do 1.º escalão.
Assistente de *marketing* do 2.º escalão.
Secretário do 2.º escalão.
Técnico de informática do 2.º escalão.
Fiel de armazém do 3.º escalão.
Telefonista do 3.º escalão.

Nível X:

Locutor animador do 1.º escalão.
Coordenador musical.
Assistente de programas do 2.º escalão.
Discotecário do 2.º escalão.
Sonorizador do 1.º escalão.
Operador de radiodifusão do 2.º escalão.
Engenheiro técnico.
Técnico de electrónica do 1.º escalão.
Desenhador do 2.º escalão.
Mecânico de radiodifusão do 3.º escalão.
Serralheiro civil do 3.º escalão.
Técnico de formação.
Assistente de *marketing* do 1.º escalão.
Escriturário dactilógrafo do 2.º escalão.
Recepcionista do 3.º escalão.

Nível XI:

Produtor estagiário.
Locutor repórter.
Produtor musical.
Assistente de realização.
Assistente de produção do 1.º escalão.
Técnico de som do 1.º escalão.
Engenheiro estagiário.
Radiotécnico.
Electricista do 1.º escalão.
Mecânico de automóveis do 1.º escalão.
Mecânico de antenas do 2.º escalão.
Serralheiro civil do 2.º escalão.
Engenheiro de informática estagiário.
Técnico de *marketing* estagiário.
Designer estagiário.
Controller estagiário.
Documentalista.
Caixa.
Secretário do 1.º escalão.
Técnico de informática do 1.º escalão.
Fiel de armazém do 2.º escalão.
Telefonista do 2.º escalão.
Recepcionista do 2.º escalão.
Motorista do 3.º escalão.

Nível XII:

Trabalhadora de limpeza do 4.º escalão.
Contínuo do 4.º escalão.
Servente do 4.º escalão.
Guarda do 4.º escalão.
Locutor animador.
Assistente de programas do 1.º escalão.
Discotecário do 1.º escalão.
Sonorizador.
Operador de radiodifusão do 1.º escalão.
Técnico de electrónica.
Desenhador do 1.º escalão.
Mecânico de radiodifusão do 2.º escalão.
Técnico de formação estagiário.
Assistente de *marketing*.
Escriturário dactilógrafo do 1.º escalão.
Motorista do 2.º escalão.

Nível XIII:

Assistente de produção.
Técnico de som.
Electricista.
Mecânico de automóveis.
Mecânico de antenas do 1.º escalão.
Serralheiro civil do 1.º escalão.
Documentalista estagiário.
Secretário.
Técnico de informática.
Fiel de armazém do 1.º escalão.
Telefonista do 1.º escalão.
Recepcionista do 1.º escalão.
Motorista do 1.º escalão.
Caixa estagiário.

Nível XIV:

Contínuo do 3.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 3.º escalão.
Servente do 3.º escalão.
Guarda do 3.º escalão.
Assistente de programas.
Discotecário.
Operador de radiodifusão.
Engenheiro técnico estagiário.
Desenhador.
Mecânico de radiodifusão do 1.º escalão.
Escriturário dactilógrafo.

Nível XV:

Locutor animador estagiário.
Radiotécnico estagiário.
Mecânico de antenas.
Serralheiro civil.
Assistente de *marketing* estagiário.
Técnico de informática estagiário.
Fiel de armazém.
Telefonista.
Recepcionista.
Motorista.

Nível XVI:

Técnico de electrónica estagiário.
Electricista estagiário.
Mecânico de automóveis estagiário.
Mecânico de radiodifusão.
Secretário estagiário.
Contínuo do 2.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 2.º escalão.
Servente do 2.º escalão.
Guarda do 2.º escalão.

Nível XVII:

Servente do 1.º escalão.
Guarda do 1.º escalão.
Assistente de produção estagiário.
Assistente de programas estagiário.
Discotecário estagiário.
Operador de radiodifusão estagiário.

Desenhador estagiário.
Serralheiro civil estagiário.
Escriturário dactilógrafo estagiário.
Telefonista estagiário.
Recepcionista estagiário.
Ajudante de motorista com carta.
Contínuo do 1.º escalão.
Trabalhador de limpeza do 1.º escalão.
Fiel de armazém estagiário.

Nível XVIII:

Mecânico de radiodifusão estagiário.
Ajudante de motorista sem carta.
Contínuo.
Trabalhador de limpeza.
Guarda.
Servente.

Notas

1 — Foram substituídas as categorias de auxiliar de caixa e auxiliar de fiel de armazém, respectivamente, nos níveis XIII e XVII, por caixa estagiário e fiel de armazém estagiário.

2 — É suprimida a categoria de contínuo com quarenta horas.

ANEXO III

Níveis	Vencimento
A	305 250\$00
I	284 650\$00
II	265 550\$00
III	247 850\$00
IV	231 600\$00
V	216 500\$00
VI	202 550\$00
VII	189 600\$00
VIII	177 600\$00
IX	166 500\$00
X	156 200\$00
XI	146 650\$00
XII	137 850\$00
XIII	129 700\$00
XIV	122 100\$00
XV	115 100\$00
XVI	108 600\$00
XVII	102 500\$00
XVIII	96 800\$00

Nota. — É garantido a todos os trabalhadores da Rádio Renascença um aumento mínimo de 3,21 % em 1 de Abril de 1999 sobre as remunerações que auferiram em 31 de Março de 2000.

Lisboa, 10 de Maio de 2000.

Pela Rádio Renascença, L.^{da}:

(Assinatura ilegível.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 13 de Julho de 2000.

Depositado em 18 de Julho de 2000 a fl. 66 do livro n.º 9, com o n.º 242/2000, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I - ESTATUTOS

Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica
(APICER) — Alteração

Alteração de estatutos, deliberada em assembleia geral de 23 de Maio de 2000, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1997.

CAPÍTULO II

Sócios

Artigo 4.º

Admissão e demissão

1 —

a)

b) A Associação é constituída pelas seguintes divisões:

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadihas, tubos de grês e tijoleiras rústicas);

Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
Cerâmica de louça sanitária;
Cerâmica utilitária e decorativa;
Cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros).

c)

2 —

a)

b)

3 —

4 —

5 —

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais da Associação

Artigo 9.º

Princípios gerais

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —

5 — A representação das empresas, na titularidade dos órgãos da Associação, será assegurada por um sócio, gerente, administrador ou membro do quadro directivo devidamente credenciado pelo órgão social competente da respectiva empresa.

6 — Um sócio ordinário não poderá candidatar-se na mesma lista ou no mesmo acto eleitoral a mais de um órgão social como representante efectivo.

Artigo 23.º

- 1 —

2 —

3 — As listas de candidatos deverão conter os cargos, os sócios e os representantes efectivos e suplentes, podendo estes últimos representar empresas diferentes, da mesma divisão.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 18 de Julho de 2000, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

Assoc. Portuguesa de Bancos Rectificação/alteração

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2000, foi publicada a alteração aos estatutos da associação em epígrafe, publicação que carece de ser rectificadora.

Assim, a p. 1529, no artigo 20.º, n.º 1, onde se lê «do ano anterior àqueles, em que a assembleia se realizar» deve ler-se «do ano anterior àquele em que a assembleia se realizar.».

II - CORPOS GERENTES

ANCAVE — Assoc. Nacional dos Centros de Abate e Ind. Transformadoras de Carnes de Aves — Eleição em 2 de Março de 2000 para o biénio de 2000-2001.

Assembleia geral

Presidente — CRIZAVES — Centro de Abate de Aves, S. A., representada pelo Dr. Dinis dos Santos.
1.º secretário — Hilário H. M. Santos & Filhos, L.ª, representada por Hilário H. M. Santos.
2.º Secretário — DISTRAVE — Sociedade Distribuidora de Aves, L.ª, representada por Rui António Gomes da Cunha.

Direcção

Presidente — BELIAPE — Sociedade Avícola e Pecuária da Beira Litoral, L.ª, representada por Álvaro Moreira da Silva Teixeira.
Secretário — SAPROPOR, S. A., representada pelo Dr. Carlos A. dos Santos Coelho.
Tesoureiro — INTERAVES, S. A., representada por António Fernando do Rosário Correia.

Vogal Norte — SAVINOR — Sociedade Avícola do Norte, S. A., representada por António dos Santos Júnior.

Vogal Sul — LUSIÁVES — Indústria e Comércio de Aves, S. A, representada por Avelino da Mota Gaspar Francisco.

Conselho fiscal

Presidente — PORCAVE — Produtos Alimentares, S. A., representada por António Marques Filipe.
Vogais:

AVIBOIÇA — Soc. Transf. e Comercialização de Aves, S. A, representada por Ermelindo Ferreira Prazeres.

Aviário do Pinheiro, S. A., representado por José António Alves Ferreira.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 13 de Julho de 2000, sob o n.º 86/2000, a fl. 40 do livro n.º 1.

Assoc. Portuguesa da Ind. de Cerâmica — Eleição em 23 de Maio de 2000 para o triénio de 2000-2003.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Fábrica de Porcelana da Vista Alegre, S. A. — engenheiro José Alfredo Salgueiro Ferreira Pinto.

1.º secretário — Empresa Cerâmica da Carriça, L.^{da} — engenheiro Manuel Diniz Pinheiro.

2.º secretário — Cerâmica da Floresta, L.^{da} — José Manuel Pacheco.

Conselho fiscal

Presidente — SECLA — Sociedade de Exportação e Cerâmica, S. A. — Dr. Jorge Manuel Gomes Veiga. Vogais:

VIPAX — Cerâmica, S. A. — engenheiro José António Seabra de Almeida.

Nunes & Nunes, L.^{da} — António Pedro Rodrigues Nunes.

Direcção

Presidente da direcção — Aleluia — Cerâmica, Com. e Indústria, S. A. — engenheiro António Afonso de Pinto Galvão Lucas.

Vice-presidente tesoureiro — Faria & Bento, L.^{da} — Carlos Alberto Vieira Faria.

Vice-presidentes vogais:

J. Coelho da Silva, L.^{da} — José Ferreira da Silva Coelho.

Fábrica de Cerâmica de Valadares, S. A. — José de Albuquerque de Abreu Castelo Branco.

CERISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A. — Dr. José Manuel da Cruz Pratas.

Direcções subsectoriais

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)

Presidente:

Efectivo — J. Coelho da Silva, L.^{da} — José Ferreira da Silva Coelho.

Suplente — Empresa de Cerâmica da Carriça, L.^{da} — Dr. Luís Manuel Ferrão Sinde Filipe.

Vice-presidente:

Efectivo — LUSOCERAM — Empreendimentos Cerâmicos, S. A. — engenheiro José Arlindo Lamy Batista Carneiro.

Suplente — Cerâmica Vicente & Filhos, L.^{da} — engenheira Maria Evangelista Marques Vicente.

Tesoureiro:

Efectivo — Campos — Fábricas Cerâmicas, S. A. — Jorge Fernando Faria de Oliveira.

Suplente — SOLCER — Empresa Cerâmica, S. A. — Horácio da Silva Carlos.

Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos)

Presidente — Aleluia — Cerâmica, Comércio e Indústria, S. A.:

Efectivo — engenheiro António Afonso de Pinto Galvão Lucas.

Suplente — Dr. Jorge Manuel Gomes Veiga.

Vice-presidente — RECER — Indústria de Revestimentos Cerâmicos, S. A.:

Efectivo — engenheiro Alain-Jean Michel Thi-bault.

Suplente — Manuel Rodrigues de Almeida.

Tesoureiro: Dominó — Indústrias Cerâmicas S. A.:

Efectivo — Dr. João Vidal Xavier.

Suplente — engenheiro José Alberto Batista Cardoso.

Cerâmica de louça sanitária

Presidente — Fábrica de Cerâmica de Valadares, S. A.:

Efectivo — José de Albuquerque de Abreu Castelo Branco.

Suplente — engenheiro António Afonso de Pinto Galvão Lucas.

Vice-presidente — CERES — Cerâmicas Reunidas, S. A.:

Efectivo — engenheiro José Manuel Figueiredo Ramos Marieiro.

Suplente — Dr. Vítor Fernando Franco David.

Tesoureiro — Cerâmicas Estaco — Estatuária Art. de Coimbra, S. A.:

Efectivo — Luís Filipe Jardim Pinheiro Ribeiro.

Suplente — Miguel Henrique Gonçalves Ferreira Braga.

Cerâmica utilitária e decorativa

Presidente:

Efectivo — Faria & Bento, L.^{da} — Carlos Alberto Vieira Faria.

Suplente — CERAMIRUPE — Cerâmica Decorativa, L.^{da} — Rui Manuel Fernandes dos Santos.

Vice-presidente:

Efectivo — Real-Cerâmica — Comércio e Indústria, L.^{da} — Dr. Paulo Jorge da Silva Dias Branco Carvalhas.

Suplente — CERUTIL — Cerâmicas Utilitárias, L.^{da} — engenheiro Álvaro Manuel Carvalhas Silva Tavares.

Tesoureiro:

Efectivo — GRESVAL — Fábrica de Produtos de Grés, S. A. — Dr. Miguel Francisco Loureiro de Matos Chaves.

Suplente — Cerâmica da Borracheira, L.^{da} — Juvenal Tavares Martins.

Cerâmicas especiais (produtos refractários, electrotécnicos e outros)

Presidente — CERISOL — Isoladores Cerâmicos, S. A.:

Efectivo — Dr. José Manuel da Cruz Pratas.

Suplente — engenheiro Mário António Faro Rebelo.

Vice-presidente — Cerâmica do Liz, S. A.:

Efectivo — engenheiro Mário João Quintia Delgado.

Suplente — engenheiro Fernando Ferreira Antunes.

Tesoureiro — Rauschert Portuguesa — Porcelanas Técnicas, L.^{da}:

Efectivo — Ferdinand Baer.

Suplente — Dr. Manuel Lopes Barata.

Conselho geral

Este órgão social é constituído pela direcção da Associação e pelas direcções subsectoriais, nos termos do n.º 1 do artigo 17.º dos estatutos da APICER.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Julho de 2000, sob o n.º 89/2000, a fl. 40 do livro n.º 1.

Assoc. dos Hotéis de Portugal — AHP — Eleição em 5 de Abril de 2000 para o triénio de 2000-2002

Direcção

Presidente — 305 — TROPIHOTEL, Soc. Exp. Hotl., L.^{da}, Hotel Britânia — Luís Filipe Alves de Sousa.
Vice-presidentes:

33 — Estoril Plage, S. A., Hotel Palácio do Estoril — António Romão Mota dos Santos.

400 — Hotéis Alexandre de Almeida, L.^{da}, Hotéis Alexandre d'Almeida — Alexandre Pereira de Almeida.

307 — SÓTEIS — Soc. Internacional de Turismo, S. A., Lisboa Penta Hotel — Luís Ricardo da Silva Viegas.

76 — SOVIPE — Soc. Desenv. Turístico Vidago Pedras Salgadas, S. A., Vidago Palace Hotel — Serafim de Oliveira.

301 — Casa de Santo António, L.^{da}, Hotel Flórida — Pedro Valle.

97 — Hotéis Tivoli, S. A., Hotéis Tivoli — João Ribeiro da Fonseca.

159 — Caesar Park Hotel Portugal, S. A., Caesar Park Hotel Penha Longa — Reis da Costa.

227 — Soc. Hotl. das Termas do Carvalhal, L.^{da}, Hotel Montemuro — Jorge Manuel da Silva Almeida.

Assembleia geral

Presidente — 27 — Hotel Ritz, S. A., Hotel Ritz — Victor Paranhos Pereira.

Vice-presidente — 138 — Montechoro — Gestão e Exploração Hotelaria, S. A., Hotel Montechoro — Rosa de Fátima Almeida Duarte Barros.

Secretários efectivos:

162 — Investimentos Hoteleiros da Baía de Cascais, S. A., Hotel Baía — João Soares.

143 — CONFATIL, L.^{da}, Hotel Alecrim — Maria Natália H. Neves.

Conselho fiscal

Presidente — 236 — ALTIS — Soc. de Empr. Turísticos e Hoteleiros, S. A., Hotel Altis — Raul Fernando Santos Martins.

Vice-presidente — 46 — Soc. Conc. Hotel Roma, S. A., Hotel Roma — Fernando António dos Santos Marto.

Vogais efectivos:

68 — Soc. Hotl. Turismo Sotelmo, S. A., Hotel Mundial — Carla Sofia Pereira Maximino.

212 — INVESTEL — Invest. Hotl., S. A., Hotel Rainha D. Amélia — Hortense Martins.

298 — Soc. Hotl. Sete Rios, L.^{da}, Hotel Metropolitan — Asharaf Aly.

Registado no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 18 de Julho de 2000, sob o n.º 87, a fl. 39 do livro n.º 1.

APAP — Assoc. Portuguesa das Empresas de Publicidade e Comunicação — Eleição efectuada em 19 de Abril de 2000 para o triénio de 2000-2002 — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de Maio de 2000, foi publicada a lista dos corpos gerentes da Associação em epígrafe, publicação que carece de ser rectificada.

Direcção

Onde se lê «Eventos e Inventos, L.^{da} (Espaço OMD)» deve ler-se «Espaço OMD — Gestão de Espaço e Organização de Meios e Distribuição, S. A.»

Conselho fiscal

Onde se lê «Wilkens Portugal — Publicidade, L.^{da}, eleita para presidente Maria Edite Mascarenhas Duque de F. Ribeiro» deve ler-se «Maria Edite Mascarenhas Duque».