

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 4
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre e a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 6
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro 8

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros 10
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 67
- Contrato coletivo entre Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra e texto consolidado 141
- Contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras 178
- Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 181
- Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 276
- Acordo de empresa entre a Promarinha, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras 369
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária 374
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária 376
- Acordo de adesão entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o SERS - Sindicato dos Engenheiros e outro, ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT e outros 378

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN - Eleição 380

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Eleição 381

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA - Alteração 382

II – ELEIÇÕES:

- EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA - Eleição 404
- Sociedade Portuguesa do Ar Líquido “Arlíquido”, L.da - Eleição 405
- Auto Viação Cura, L.da - Eleição 406
- SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA - Eleição 407
- Sanofi - Produtos Farmacêuticos, L.da - Eleição 408
- British Council - Representação Permanente em Portugal - Retificação 409

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- SGL Composites, SA - Convocatória 410

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.da - Eleição 411
- Sociedade Portuguesa do Ar Líquido “Arlíquido”, L.da - Eleição 412
- SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA - Eleição 413

Aviso:

Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dscot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

Nota:

A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.

O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2023, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) e *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reporta ao ano de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2240 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 49,6 % são mulheres e 50,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 199 TCO (8,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2041 TCO (91,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 36,8 % são mulheres e 63,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a pre-

sente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção coletiva não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal por oposição destas, associações sindicais, mantêm-se as referidas exclusões.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 9, de 11 de abril de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul;

b) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

16 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O acordo coletivo entre LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2021, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022, e n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. Segundo o estudo estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo âmbito, direta e indiretamente, 37 trabalhadores a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 37,8 % mulheres e 62,2 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 18 TCO (48,6 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 19 TCO (51,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,2 % são mulheres e 36,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço das mesmas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM,

na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata n.º 9, de 11 de abril de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2021, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022, e n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2023.

16 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro

As alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de transporte aéreo, com ou sem autoassistência em escala e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 398 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 28,1 % são mulheres e 71,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 136 TCO (23,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 262 TCO (65,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 18,7 % são mulheres e 81,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 4 de abril de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2023, são estendidas, ao território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte aéreo, com ou sem autoassistência em escala, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

16 de junho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros

CAPÍTULO I

Disposições geraisCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- A presente convenção coletiva regula as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas, doravante também abreviadamente designadas por SCM ou instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território do Continente.

2- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, declara-se que pela presente convenção coletiva serão abrangidas 362 SCM e um potencial de 44 000 trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

3- A presente convenção coletiva revoga, no que às partes outorgantes respeita, o acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, e o acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- A presente convenção coletiva entra em vigor 5 dias após a sua publicação e tem uma vigência mínima de 6 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigoram durante 6 meses, produzindo efeitos a partir do dia 1 de novembro de 2022, nos termos do anexo V.

Cláusula 3.^a**Denúncia e revisão**

1- A denúncia da convenção coletiva, por escrito, só pode ser efetuada por qualquer das partes com a antecedência mínima de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência.

2- Caso não haja denúncia, a convenção coletiva renova-se nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

3- A resposta, escrita e fundamentada, nos 45 dias seguintes à receção da proposta negocial, deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas, aceitando, recusando e, neste último caso, contrapropondo, e pode abordar outras matérias não previstas na proposta, as quais deverão, igualmente, ser consideradas objeto da negociação.

4- A falta de resposta ou contraproposta, legitima o proponente a requerer a conciliação.

5- As negociações iniciar-se-ão até 30 dias após o termo do prazo estabelecido no número 3.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- As condições gerais de admissão são reguladas pelas normas legais em vigor a cada momento, nomeadamente no que diz respeito à titularidade da escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão: a titularidade de habilitações académicas, formação e/ou certificação profissional adequadas e a posse de título profissional atualizado emitido pela entidade competente, quando necessário para as atividades e funções a desempenhar.

Cláusula 5.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Registo de processos de recrutamento

As SCM devem efetuar e manter o registo dos processos de recrutamento de trabalhadores, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 7.^a

Categoria e carreira profissional

1- O trabalhador é classificado de acordo com o disposto no anexo I, que faz parte integrante da presente convenção coletiva tendo em atenção as funções efetivamente desempenhadas.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores encontram-se regulamentadas no anexo II que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

Cláusula 8.^a

Enquadramento em níveis de qualificação e/ou competências

As profissões são enquadradas em níveis de qualificação, conforme previsto no anexo III, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

Cláusula 9.^a

Promoção e evolução na carreira e avaliação do desempenho

1- A carreira das categorias profissionais previstas na presente convenção coletiva evolui verticalmente ao longo dos graus I e II, havendo algumas categorias profissionais que comportam ainda o grau principal.

2- A evolução de grau I para grau II, e deste para principal, pressupõe que se encontrem preenchidos os requisitos de tempo e qualidade previstos no anexo II, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, e designa-se por promoção na carreira.

3- Considera-se ainda promoção a mudança para categoria profissional a que corresponda um enquadramento mais elevado.

4- Para efeitos de promoção e evolução na carreira, as instituições promovem a avaliação do desempenho, assente nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, baseada nomeadamente em:

- a) Competências genéricas: transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;
- b) Competências específicas: próprias do exercício profissional de cada atividade;
- c) Competências institucionais: as que concorrem para atingir os objetivos da instituição ou serviço.

5- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional, promoção e evolução na carreira.

6- Em sede de regulamento de avaliação do desempenho, as SCM ficam obrigadas a dar a adequada publicidade aos parâmetros a utilizar, à respetiva valorização e aos procedimentos de recurso, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer da instituição quer dos seus trabalhadores.

7- Do regulamento referido no número anterior devem constar designadamente:

- a) Instrumentos de avaliação do desempenho;
- b) Garantias do avaliado;
- c) Classificações qualitativas e quantitativas.

8- As competências técnicas específicas dos trabalhadores com profissões regulamentadas deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

9- Na falta de avaliação do desempenho por motivos não imputáveis aos trabalhadores, considera-se como bom o serviço prestado no cumprimento dos seus deveres profissionais.

Cláusula 10.^a

Progressão na carreira

1- Designa-se por progressão na carreira a evolução ao longo dos 7 escalões horizontais previstos nas tabelas do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, por mero efeito da antiguidade do trabalhador.

2- A progressão ocorre após 5 anos de serviço e implica a mudança para o escalão seguinte.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço referido no número anterior releva o tempo de serviço prestado na instituição, bem como o que tenha sido prestado noutras instituições do setor social, e que seja devidamente comprovado.

4- Para a contagem da antiguidade do trabalhador é considerado o trabalho anteriormente prestado ao abrigo de contrato de trabalho celebrado com a instituição, ainda que a termo.

5- Não beneficiam de progressão as categorias profissionais enquadradas nos níveis IC e IB do anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

Cláusula 11.^a

Procedimentos para promoção e progressão

1- A promoção e a progressão são independentes entre si.

2- A promoção não reinicia a contagem da antiguidade para efeitos de progressão.

3- A promoção e a progressão são efetuadas oficiosamente pelas SCM, no respeito pelas normas constantes da presente convenção coletiva.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores docentes

1- Aos trabalhadores docentes não se aplicam as regras constantes dos números 1 a 3 da cláusula 9.^a e as cláusulas 10.^a e 11.^a

2- A evolução na carreira docente consiste na mudança de nível.

3- A evolução referida no número anterior depende do tempo de serviço prestado e da avaliação do desempenho nos termos, do número 4 e seguintes da cláusula 9.^a

4- Para efeitos de enquadramento dos trabalhadores docentes nos vários níveis das respetivas tabelas de remuneração previstas no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, conta-se quer o tempo de serviço docente prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes ao mesmo empregador, como o serviço docente prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 13.^a

Relatório único

As SCM devem organizar o relatório único nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho

Cláusula 14.^a

Dever de informação

No momento da contratação, as SCM devem entregar a cada trabalhador um documento, escrito e assinado pelos representantes das instituições, do qual constem os aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

A contratação a termo é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, compreende as ações de formação ministradas pelas SCM ou frequentadas por sua determinação, desde que não excedam metade da sua duração, e, salvo acordo escrito das partes noutro sentido, tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, que desempenhem funções de confiança, bem como os que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c) 240 dias para pessoal de direção ou quadros superiores.

2- Salvo acordo escrito em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias nos contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não venha a ser superior àquele limite.

3- Para efeitos de contagem do período experimental não são considerados os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte das instituições depende de aviso prévio de 7 dias.

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

7- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

8- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

Cláusula 17.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo as instituições atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para o anexo I que faz parte integrante da presente convenção coletiva, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

5- O desempenho de atividades inerentes a mais do que uma categoria profissional confere ao trabalhador direito a ser remunerado nos termos da cláusula 62.^a

Cláusula 18.^a**Mudança de categoria**

A mudança de categoria profissional é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 19.^a**Deveres das instituições**

São deveres das instituições:

- a) Cumprir o disposto na presente convenção coletiva e na legislação do trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, observando as normas de segurança e saúde;
- d) Proporcionar aos trabalhadores a adequada formação e atualização profissionais visando melhorar as suas qualificações e produtividade;
- e) Sem prejuízo do normal funcionamento das SCM, promover e facilitar o acesso a cursos de formação, reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse, com direito à remuneração;
- f) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos contrários a regras deontológicas da respetiva profissão ou que violem normas sobre segurança e saúde;
- g) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo, nos termos da lei, a responsabilidade para uma seguradora;
- h) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, representantes nas instituições de Segurança Social ou noutros órgãos de participação, no exercício dos seus direitos legalmente reconhecidos;
- i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- j) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 30 dias úteis, certificados de tempo de serviço, funções e cargos exercidos, conforme legislação em vigor;
- k) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas;
- l) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento da presente convenção coletiva;
- m) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado;
- n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija.

Cláusula 20.^a**Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir o disposto na presente convenção coletiva e na legislação do trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a SCM, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles contrariem os seus direitos e garantias e a deontologia profissional;
- e) Não divulgar informações que violem a privacidade dos utentes da SCM ou que afetem os interesses da mesma;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;

- g) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da instituição;
- h) Participar de forma empenhada nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela instituição, ainda que realizadas fora do horário de trabalho;
- i) Observar as normas de segurança e saúde no trabalho;
- j) Contribuir para uma maior eficiência dos serviços da SCM de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

É vedado às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na presente convenção coletiva;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SCM ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Impedir ou interferir na atividade sindical do trabalhador;
- i) Faltar ao pagamento pontual da remuneração;
- j) Lesar interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- k) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- l) Interferir em quaisquer aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à respetiva direção pedagógica;
- m) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos no caso de o trabalhador transitar para estabelecimento que à data da transferência lhe pertence total ou parcialmente;
- n) Advertir, admoestar ou censurar o trabalhador em público, em especial perante utentes, alunos e respetivos familiares;
- o) Colocar o trabalhador em instalações inapropriadas para o exercício das suas funções;
- p) Obstar injustificadamente ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente mantendo o trabalhador inativo.

Cláusula 22.^a

Regimes especiais

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores, aos trabalhadores menores, aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica os direitos conferidos pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 23.^a

Atividade sindical nas instituições

1- Os trabalhadores e os sindicatos, através dos respetivos delegados sindicais, têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das instituições.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção das associações sindicais signatárias desta convenção coletiva dispõem de um crédito de 4 dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia, desde que informem a instituição, por escrito, com pelo menos 2 dias de antecedência relativamente ao momento do uso do crédito.

3- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, sem prejuízo da garantia do normal funcionamento dos serviços de caráter urgente, contando o período da reunião, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela comissão sindical, ou por, pelo menos, um terço ou 25 trabalhadores do respetivo estabelecimento.

5- Mediante solicitação dos sindicatos signatários da presente convenção coletiva, podem ainda realizar-se reuniões de trabalhadores, desde que previamente autorizadas pela instituição.

6- Os delegados sindicais têm o direito a exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior de cada instituição, sem prejuízo do seu normal funcionamento, designadamente a distribuir documentos e comunicados aos trabalhadores, bem como a afixar, em local disponibilizado pela instituição, textos, convocatórias, comunicações ou outras informações.

7- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 5 horas remuneradas por mês, para o exercício das suas funções, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, desde que informem a instituição por escrito, com pelo menos 2 dias de antecedência relativamente ao momento do uso do crédito.

Cláusula 24.^a

Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo da cláusula seguinte.

Cláusula 25.^a

Serviços mínimos em caso de greve

Em caso de necessidade, as instituições contactam a associação sindical que convocou a greve, diretamente ou através do organismo da área do trabalho responsável pela matéria, a fim de definir em termos concretos o funcionamento de cada serviço, nomeadamente os trabalhadores a quem compete assegurar os serviços mínimos durante a greve.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 26.^a

Formação profissional

1- As SCM proporcionarão aos seus trabalhadores ações de formação profissional de acordo com as necessidades dos mesmos e dos serviços das instituições, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

2- A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, até ao limite de 2 horas diárias, é retribuída como tempo de trabalho normal.

Cláusula 27.^a

Trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.^a

Segurança e saúde no trabalho

As instituições asseguram aos seus trabalhadores condições adequadas de segurança e saúde no trabalho, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 29.^a

Local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente é realizada a prestação de trabalho, de acordo com o estipulado no contrato, abrangendo a área de ação da SCM.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho as instalações físicas da instituição a que o trabalhador ficou adstrito, por inserção explícita num dos respetivos serviços, respostas sociais ou valências, em resultado da natureza da atividade desempenhada e das necessidades da instituição.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 30.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho determinado nos termos da cláusula anterior não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá o mesmo direito ao pagamento das despesas diretamente impostas pelo exercício dessa atividade nos termos acordados com a instituição.

Cláusula 31.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação a realização transitória da atividade profissional fora do local de trabalho.

2- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência, aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapassa em mais de 2 horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo despendido nas viagens habituais.

3- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 32.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, mediante a apresentação de documento comprovativo da despesa efetuada;

c) Ao pagamento das horas, equivalentes ao tempo gasto nas viagens de ida e volta, entre o local de prestação do trabalho e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo normalmente gasto pelo trabalhador, não sendo as mesmas consideradas trabalho suplementar.

2- O limite máximo do montante previsto na alínea *b)* do número anterior corresponde ao triplo do valor do subsídio de refeição em vigor no momento, sem prejuízo de acordo prévio noutro sentido.

Cláusula 33.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

1- Nas deslocações sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento;

b) Transporte gratuito assegurado pela instituição ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta no início e no termo da deslocação;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição normal diária.

2- Aplicam-se às deslocações reguladas na presente cláusula o disposto no número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 34.^a**Utilização de viatura particular**

1- A instituição não deverá solicitar ao trabalhador a utilização da sua viatura particular para o desempenho das respetivas funções, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A utilização de viatura do próprio trabalhador ao serviço da SCM pode ocorrer em caso de necessidade premente da instituição ou do trabalhador e deve ser precedida de acordo escrito entre as partes.

3- O trabalhador-condutor suportará as despesas decorrentes da responsabilidade que lhe seja imputável nos termos do Código da Estrada, cabendo à SCM suportar as despesas associadas à utilização da viatura do próprio trabalhador ao serviço da instituição, nos termos das normas em vigor a cada momento no setor público.

Cláusula 35.^a**Transferência de local de trabalho**

1- A SCM pode transferir os trabalhadores de local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da instituição o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A SCM deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, desde que devidamente comprovadas por este.

3- A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, e desde que devidamente fundamentadas.

4- Para efeitos do previsto na alínea *b)* do número 1, compete ao trabalhador alegar e provar o prejuízo sério.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério.

6- A transferência do trabalhador entre serviços ou equipamentos da SCM não afeta a respetiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na instituição.

CAPÍTULO VIII

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 36.^a**Período normal de trabalho semanal**

1- Sem prejuízo do disposto para as categorias profissionais previstas nos números seguintes, os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva são os seguintes:

a) 35 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas e assistentes sociais;

b) 37 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, trabalhadores sociais, auxiliares de educação e professores;

c) 39 horas para os restantes trabalhadores.

2- O período normal de trabalho semanal do ajudante de ação educativa, do ajudante de lar e centro de dia, do ajudante familiar domiciliário, do auxiliar de ação médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e do trabalhador de serviços gerais é de 40 horas e confere o direito a ser remunerado nos termos do número 3 da cláusula 61.^a

3- O aumento do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores das categorias profissionais previstas no número anterior que se encontrem ao serviço das instituições aquando da entrada em vigor da presente convenção coletiva, apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

4- O trabalhador com a categoria profissional de enfermeiro pode, mediante acordo escrito celebrado com a instituição, aumentar o respetivo período normal de trabalho semanal até ao limite máximo legalmente previsto, sendo este aumento de período normal de trabalho semanal remunerado como tempo de trabalho normal.

5- O acordo previsto no número anterior pode cessar mediante comunicação escrita de qualquer das partes dirigida à outra parte com a antecedência mínima de 60 dias.

Cláusula 37.^a

Conceito e fixação do horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

2- Compete às instituições estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção coletiva, preferencialmente em 5 dias semanais, de 2.^a a 6.^a feira.

3- Na organização dos horários de trabalho deve ser previsto um período mínimo destinado à transmissão de informação relevante ao trabalhador que irá assegurar a continuidade da prestação do serviço, fazendo aquele tempo parte integrante do horário normal de trabalho.

4- Depois de publicados, os mapas de horário de trabalho só podem ser alterados por motivo de força maior.

Cláusula 38.^a

Período normal de trabalho semanal dos trabalhadores docentes

1- O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores docentes desenvolve-se em 5 dias e é o seguinte:

a) Na educação pré-escolar - 35 horas, sendo 27 horas e 30 minutos destinados a trabalho direto com as crianças e as restantes a outras atividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento, e, ainda, as reuniões nomeadamente de atendimento das famílias;

b) No 1.º ciclo do ensino básico - 25 horas letivas semanais e 3 horas para reuniões de natureza pedagógica;

c) Nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário - 22 horas letivas semanais mais 4 horas mensais destinadas a reuniões;

d) Na educação e ensino especial - 22 horas letivas semanais acrescidas de 3 horas semanais para preparação de atividades na instituição.

2- O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com exceção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago como trabalho suplementar.

3- As horas letivas e as destinadas a reuniões de natureza pedagógica não poderão, em caso algum, ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

Cláusula 39.^a

Regras quanto à elaboração dos horários dos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos trabalhadores docentes será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos docentes nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo escrito em contrário, os períodos de atividade não letiva entre aulas não deverão exceder 1 hora diária e 2 horas semanais, sem prejuízo do período destinado ao intervalo de descanso.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efetivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o docente deverá nesses períodos desempenhar as atividades técnico-pedagógicas indicadas pela direção da SCM.

4- A instituição não poderá impor ao docente um horário diário de trabalho que ocupe os 3 períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de 5 horas de aulas seguidas ou de 7 interpoladas.

5- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas semanais, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino, centro de explicações ou atividade similar.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de cessação do contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo docente.

Cláusula 40.^a

Redução de horário letivo para trabalhadores docentes com funções especiais

O horário letivo dos trabalhadores docentes referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 38.^a será reduzido em 2 horas semanais, sempre que desempenhem funções de direção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras), para o desempenho das mesmas.

Cláusula 41.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício da atividade em regime de isenção de horário é disciplinado pelas normas legais em vigor a cada momento.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.^a, consoante a modalidade que for acordada.

Cláusula 42.^a

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo ou 6 horas de trabalho consecutivo caso o período de trabalho diário seja superior a 10 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Por acordo escrito celebrado com o trabalhador, poderá ser estabelecido para os motoristas e para os trabalhadores de hotelaria um intervalo de descanso superior a 2 horas.

3- Quando adstritos ao transporte de utentes, poderá, por acordo escrito celebrado com o trabalhador, ser estabelecido para os ajudantes de ação educativa e para os trabalhadores de apoio um intervalo de descanso superior a 2 horas.

4- A jornada de trabalho acordada nos termos dos números 2 e 3 não poderá ultrapassar as 12 horas.

5- Por acordo entre as partes, pode ser estabelecida a dispensa ou redução do intervalo de descanso até ao limite de 30 minutos.

6- Nos regimes de trabalho por turnos ou de variação do horário de trabalho, o intervalo de descanso pode ser de apenas 30 minutos, contando estes como tempo de trabalho.

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a 1 dia de descanso semanal, em regra coincidente com o domingo, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar, quando a ele haja lugar.

2- Pode ainda ser concedido ao trabalhador um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

3- O dia de descanso semanal obrigatório poderá não coincidir com o domingo nos termos das normas legais.

4- Nos casos previstos no número anterior, as instituições assegurarão ao trabalhador o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.

Cláusula 44.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se a prestação de trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- O número de semanas ou de dias necessários para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por escala de rotação.

3- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que autorizadas pelo responsável funcional do serviço até 48 horas antes do início do turno.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, nos termos e condições previstos na cláusula 66.^a

Cláusula 45.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho que é prestado no período compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos remuneratórios, é também considerado trabalho noturno o que seja prestado em prolongamento de um período noturno.

3- A prestação de trabalho noturno confere ao trabalhador o direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 68.^a

Cláusula 46.^a

Variação do horário de trabalho

1- Por acordo escrito celebrado entre o trabalhador e a SCM, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, dentro de um período de referência de 8 semanas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, e no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;
- b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas.

2- Por acordo entre as partes, a organização do horário de trabalho nos termos do número anterior pode implicar a redução semanal de trabalho em dias ou meios-dias completos de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- As horas prestadas para além dos limites referidos no número 1 serão consideradas de acordo com o previsto na cláusula 47.^a

Cláusula 47.^a

Trabalho suplementar

1- O regime do trabalho suplementar é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento e pela presente convenção.

2- A realização de trabalho suplementar confere direito a descanso compensatório, nos seguintes termos:

- a) Nas instituições com mais de 10 trabalhadores a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;
- b) A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos 3 dias úteis seguintes, bem como ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 65.^a

3- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano, quer desempenhe a atividade em regime de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

4- A instituição fica obrigada a reembolsar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente os que resultem de necessidades especiais de transporte ou alimentação.

Cláusula 48.^a

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador que, sendo indispensável para a continuidade do serviço, presta trabalho normal em dia feriado em equipamento não obrigado a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a ser remunerado de acordo com as normas legais em vigor a cada momento.

2- Não é considerado como suplementar o trabalho prestado nas condições referidas no número anterior.

Cláusula 49.^a

Jornada contínua

1- Por acordo entre a SCM e o trabalhador pode este trabalhar em jornada contínua, até ao limite de 6 horas diárias, tendo direito a um intervalo de 30 minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado.

2- O intervalo referido no número anterior é de carácter obrigatório ao fim de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 50.^a**Trabalho a tempo parcial**

O exercício de trabalho a tempo parcial é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IX

**Suspensão da prestação de trabalho
Feriados, férias e faltas**Cláusula 51.^a**Feriados**

1- A matéria relativa a feriados é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a instituição e o trabalhador.

Cláusula 52.^a**Férias**

1- O período anual de férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- 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 as exceções legalmente previstas.

3- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a instituição e o trabalhador.

4- Na falta de acordo, compete às SCM a elaboração do mapa de férias, só podendo marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

5- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6- As instituições podem encerrar, total ou parcialmente, por um período máximo de 30 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro.

7- Os cônjuges bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalhem na mesma SCM têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo sério para a instituição.

8- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a instituição, desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

9- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

10- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

11- Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação do contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

12- As SCM podem alterar o período de férias já marcado ou interromper as férias já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

13- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

14- No caso de a instituição obstar ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano subsequente.

Cláusula 53.^a

Férias dos trabalhadores docentes

A época de férias dos trabalhadores docentes deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

Cláusula 54.^a

Interrupções letivas

1- O tempo compreendido entre o termo do ano letivo e o seu início, de acordo com o calendário escolar, que exceda o tempo de férias e os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas pode ser dedicado a:

- a) Atividade de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais;
- b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e do planeamento pedagógico;
- c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
- d) Outras atividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores de reconhecido interesse pedagógico.

2- Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos de Natal e da Páscoa nos ensinos infantil e especial, deverá adotar-se, em relação aos docentes destes sectores um regime de rotatividade, de modo a conceder-lhes 3 dias úteis de interrupção letiva nesses períodos.

Cláusula 55.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador durante períodos inferiores a um dia de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média relativa a um dia completo de trabalho.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos e enteados);
- c) As dadas até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta (pais, padrastos, sogros, genros e noras);
- d) As dadas até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados);
- e) As dadas até 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
- f) A motivada pela prestação de prova de avaliação nos termos da lei;
- g) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- h) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
- i) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- j) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;
- k) As dadas, nos termos da lei, por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
- l) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

m) A autorizada ou aprovada pelo empregador, nomeadamente em caso de consulta médica do trabalhador;
n) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente as dadas nos termos dos regimes do dador benévolo de sangue e do voluntariado.

2- As ausências, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição, com a antecedência mínima de 5 dias.

3- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

4- As comunicações de ausência devem ser feitas por escrito.

5- O não cumprimento no disposto nos números 2, 3 e 4 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

6- Nos casos da alínea *m)* do número 1, a autorização ou aprovação da instituição deverá ser feita por escrito.

7- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

8- As faltas do docente a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento, maternidade ou paternidade, falecimento de familiar direto, doença, acidente em serviço e para cumprimento de obrigações legais.

Cláusula 57.^a

Efeitos de falta justificada

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

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador esteja abrangido por seguro;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;

d) As que determinem tal consequência nos termos das normas de proteção da parentalidade;

e) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto e as faltas consideradas por lei como justificadas quando excedam 30 dias por ano;

f) As dadas pelos representantes dos trabalhadores para além do crédito de horas legalmente previsto;

g) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 58.^a

Faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, a qual determina a perda de retribuição em dobro.

3- Constitui justa causa de despedimento o facto de o trabalhador:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados em cada ano civil.

c) No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado:

d) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a SCM pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

e) Sendo superior a 30 minutos, a instituição pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

A concessão de licença sem retribuição é regulada nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 60.^a**Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador**

1- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador é regulada nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

2- Terminado o impedimento referido no número anterior, o trabalhador deve apresentar-se na instituição, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalhoCláusula 61.^a**Remunerações**

1- As profissões e categorias profissionais são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

2- Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de lar e centro de dia, ajudante familiar domiciliário, auxiliar de ação médica, trabalhador com funções de chefia dos serviços gerais, trabalhador de serviços gerais e ajudante de ação educativa contratados após a entrada em vigor da presente convenção coletiva, bem como os que tenham celebrado o acordo previsto no número 3 da cláusula 36.^a, têm direito às remunerações mínimas constantes da tabela B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

4- Para os efeitos da presente convenção coletiva, o valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Em que *Rm* é igual à retribuição mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 62.^a**Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para estas profissões ou categorias profissionais.

Cláusula 63.^a**Retribuição pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica**

1- Quando as funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica não estiverem contempladas na categoria profissional do trabalhador, o seu exercício deve ser antecedido da celebração de acordo escrito entre as partes e confere ao trabalhador o direito a auferir uma remuneração especial calculada nos termos dos números seguintes.

2- Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de coordenação e/ou de direção técnica ou pedagógica tem direito, enquanto se mantiver o desempenho de tais funções, a auferir, no mínimo, o acréscimo remuneratório correspondente ao escalão que, de acordo com o quadro do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, resulta da ponderação cumulativa de 3 critérios: o número de utentes que frequentam o equipamento/resposta social, o respetivo período de funcionamento e o número de colaboradores que dele dependam hierarquicamente.

3- Cessando o exercício das funções previstas nos números anteriores, por iniciativa do trabalhador ou da instituição, o trabalhador voltará a ser remunerado pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

4- O acréscimo remuneratório pelo exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica em curso à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva mantém-se inalterado até à sua cessação.

Cláusula 64.^a

Retribuição especial dos trabalhadores isentos de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a uma remuneração especial igual a 22 % da retribuição mensal.

2- O trabalhador que tenha acordado outra modalidade de isenção de horário de trabalho tem direito à remuneração especial prevista na lei geral.

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3- Para efeitos da base de cálculo do trabalho suplementar aplica-se a fórmula constante do número 4 da cláusula 61.^a

Cláusula 66.^a

Subsídios de turno

1- A prestação do trabalho em regime de turno confere ao trabalhador o direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efetiva:

- a) Em regime de 2 turnos em que apenas um seja total ou parcialmente noturno - 15 %;
- b) Em regime de 3 turnos ou de 2 turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 67.^a

Refeição

1- O trabalhador abrangido pela presente convenção coletiva tem direito a uma refeição completa ou ao pagamento do subsídio de refeição de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, cabendo a escolha à instituição.

2- O trabalhador com horário de trabalho incompleto beneficia do mesmo direito quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiver 4 horas de trabalho no mesmo período do dia.

3- O subsídio de refeição previsto nos números anteriores é devido ao trabalhador por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo dos regimes de variação de horário.

Cláusula 68.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 69.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

A retribuição do período de férias, bem como o respetivo subsídio, são regulados pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

A atribuição de subsídio de Natal é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal mínimo para falhas de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, com exceção do período em que aqueles trabalhadores se encontrem de férias.

2- Aos restantes trabalhadores que movimentem dinheiro da caixa será atribuído um abono para falhas nunca inferior a 50 % do valor previsto no número anterior.

3- Se os trabalhadores referidos nos números anteriores forem substituídos no desempenho das respetivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

1- Foram abolidas as diuturnidades de todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva, sem prejuízo do disposto no número 4.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior perdem o direito às diuturnidades já vencidas, tendo o respetivo valor sido incluído no vencimento base/escalão correspondente à sua antiguidade na instituição.

3- Os trabalhadores enquadrados nas tabelas geral e B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, transitam de escalão por cada período de 5 anos de serviço que completem.

4- As remunerações dos docentes não profissionalizados constam de tabela salarial própria incluída no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, não se aplicando o disposto nos números 2 e 3.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho, devendo ter um registo atualizado das sanções disciplinares, feito de modo que permita facilmente a verificação do cumprimento das normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes das instituições e 3 representantes do conjunto das associações sindicais outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação da presente convenção coletiva, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção coletiva, podendo qualquer das contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 75.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com indicação

expressa e pormenorizada das matérias a tratar, a enviar à outra parte, com a antecedência mínima de 8 dias.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 76.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o clausulado e integrar lacunas da presente convenção coletiva;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às mesmas, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração;
- c) Proceder à revisão atualizadora dos conteúdos funcionais das profissões e categorias profissionais, sempre que necessário.

Cláusula 77.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 membros de cada uma das partes.

2- Para deliberação só pode pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção coletiva e considera-se para todos os efeitos como integrando-o.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção coletiva.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 78.^a

Direito subsidiário

Todas as matérias não expressamente previstas na presente convenção coletiva são reguladas pelas normas laborais em vigor a cada momento.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro - Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento, controlando os stocks e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de barbearia: lava, desinfeta e esteriliza os instrumentos utilizados, controlando o seu estado de conservação; efetua a limpeza e arrumação dos espaços e equipamentos. Atende clientes e aconselha-os sobre o corte de cabelo e ou de barba a efetuar: acolhe os clientes, recolhendo informações sobre o serviço pretendido e instalando-os adequadamente; apoia os clientes na escolha do tipo de corte a efetuar, prestando informações sobre as técnicas utilizadas e sugerindo aqueles que mais se adequam a cada cliente. Efetua a lavagem e o corte de cabelos, utilizando os processos e as técnicas adequadas e selecionando os utensílios e os produtos necessários: efetua a lavagem do cabelo aplicando os produtos adequados a cada tipo de cabelo; executa massagens de tratamento do couro cabeludo, por processos manuais ou mecânicos, aplicando os produtos adequados e utilizando as técnicas específicas a cada tipo de tratamento; efetua cortes de cabelo utilizando as técnicas e os utensílios adequados ao tipo de corte pretendido; seca e penteia cabelos utilizando secador de mão, escovas e pentes apropriados. Faz e talha barbas e apara bigodes por processos e técnicas específicos utilizando navalhas, tesouras e outros utensílios e produtos apropriados: seleciona e prepara os utensílios e produtos a utilizar em função de serviço a efetuar; corta barbas com navalha, ensaboando o rosto do cliente, efetuando o corte da barba, refazendo o fio à navalha e escanhoando a

barba executando nova passagem da navalha; executa massagens faciais, aplicando diversos produtos a fim de desinfetar e amaciar a pele; apara barbas e bigodes utilizando tesouras ou outros utensílios adequados. Fatura os serviços prestados, efetuando os cálculos necessários e cobrando a despesa aos clientes. Atende e resolve reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

Cabeleireiro (unissexo) - Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento de cabeleireiro, controlando os estoques e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de cabeleireiro: lava, desinfeta e esteriliza os instrumentos utilizados, controlando o seu estado de conservação; efetua a limpeza e arrumação dos espaços e equipamentos. Atende clientes e aconselha-os sobre o embelezamento e tratamento de cabelos: acolhe os clientes, recolhendo informações sobre o serviço pretendido, instalando-os e preenchendo ficha de dados pessoais; presta informações sobre o tipo de embelezamentos e ou tratamentos realizados e as diferentes técnicas utilizadas, sugerindo aqueles que mais se adequam a cada cliente; apoia os clientes na escolha do modelo de embelezamento a efetuar, utilizando os meios informáticos adequados. Efetua o embelezamento e tratamento de cabelos, utilizando os processos e as técnicas adequadas e selecionando o equipamento, os utensílios e os produtos necessários: efetua a lavagem do cabelo selecionando e aplicando os produtos adequados a cada tipo de cabelo; executa mises em cabelos naturais e em postiços e cabeleiras (perucas), aplicando as técnicas adequadas ao tipo de mise pretendida e penteando-os; realiza colorações e descolorações de cabelo, preparando a tinta ou descolorante, aplicando o produto e vigiando o tempo de atuação do mesmo, em função do tipo de cabelo e da cor pretendida; realiza permanentes e desfrisagens de cabelo, preparando o óleo ou creme desfrisante, aplicando o produto e retirando o excesso decorrido o tempo de atuação necessário; executa massagens de tratamento do couro cabeludo, por processos manuais ou mecânicos, aplicando os produtos adequados e utilizando as técnicas específicas a cada tipo de tratamento; aplica cabeleiras (perucas) e postiços fixando-os sobre o cabelo natural. Efetua embelezamentos específicos em cabelos de senhoras, cortando-os, segundo modelos adequados às características próprias da cliente, e realizando penteados de noite. Efetua embelezamentos específicos em cabelos de homens, cortando-os, segundo modelos adequados às características próprias do cliente, e realizando penteados de fantasia. Faz e talha barbas e apara bigodes por processos e técnicas específicos utilizando navalhas, tesouras e outros utensílios e produtos apropriados: seleciona e prepara os utensílios e produtos a utilizar em função de serviço a efetuar; corta barbas com navalha, ensaboando o rosto do cliente, efetuando o corte da barba, refazendo o fio à navalha e escanhoando a barba executando nova passagem da navalha; executa massagens faciais, aplicando diversos produtos a fim de desinfetar e amaciar a pele; apara barbas e bigodes utilizando tesouras ou outros utensílios adequados. Fatura os serviços prestados, efetuando os cálculos necessários e cobrando a despesa aos clientes. Atende e resolve reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

Cobreadores

Cobrador - Procede fora da instituição a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda-rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

Eletricistas

Ajudante - É o eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal - Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial eletricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um grupo de eletricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado - Controla e coordena os serviços de um grupo de profissionais eletricistas nos locais de trabalho.

Eletricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem elétrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária.

O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento, reabilitação e reintegração social; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

Enfermeiro especialista - É o profissional que desenvolve, para além dos conteúdos funcionais descritos para a categoria de enfermeiro, competências exclusivas inerentes ao seu domínio de especialização em enfermagem, nomeadamente de reabilitação, saúde mental e psiquiátrica, médico-cirúrgica, saúde infantil e pediátrica, saúde na comunidade e nesta tendo em conta os acréscimos de competências em outras áreas, nomeadamente, geriatria e cuidados paliativos, identificando necessidades específicas e promovendo a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar. Desenvolve e colabora na formação realizada nas unidades ou serviço, orienta os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que respeita à definição e utilização de indicadores, colabora na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade funcional de os adequar às necessidades existentes.

Enfermeiro chefe/coordenador - Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista, caso o seja, o seu conteúdo funcional é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente: Gestão do serviço ou unidade de cuidados; supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa; planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação; decidir a afetação de meios. Gere e supervisiona a prestação de cuidados, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias. Desenvolve a avaliação do desempenho para os enfermeiros; Assegura o cumprimento das orientações relativas à, higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora; Dinamiza a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados; Promove a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições.

Enfermeiro diretor - Compete-lhe, nomeadamente: Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem em articulação com o plano e relatório global da instituição; Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem; Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição e da profissão; Criar ou manter um efetivo sistema de classificação de utentes que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem; Elaborar propostas de admissão de enfermeiros e procede à sua distribuição em articulação com os enfermeiros chefes, os quais coordena; Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos; Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem; Definir metas no âmbito da formação e investigação; Avaliar o desempenho dos Enfermeiros com cargos de gestão e colabora na avaliação dos outros enfermeiros; Excepcionalmente, presta cuidados de enfermagem de maior complexidade tendo em vista a orientação e/ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

Foguetiros

Foguetiro - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Médicos

Diretor de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efetua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afeções e lesões do organismo; efetua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogos

Psicólogo - Estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicas em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos. Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogos

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependência das sociedades humanas; interpreta as condições do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage, para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interação que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos, tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pelos governantes, pela indústria ou outros organismos interessados na resolução de problemas sociais. Pode ser especializado num ramo particular da sociologia e ser designado em conformidade.

Telefonistas

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Telefonista/rececionista

Telefonista/rececionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas; recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Trabalhadores administrativos

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em

função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Prepara e confere documentação de apoio à atividade da instituição, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros), e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros). Regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da instituição, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, estoques e aprovisionamento. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à instituição, nomeadamente, clientes, fornecedores, e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e com as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista/técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da atividade da instituição, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Subscrive a escrita da instituição.

Diretor de serviços - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da instituição; colabora na determinação da política da SCM; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a SCM de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a seleção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as

receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário estagiário - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde diretamente e perante o chefe hierárquico respetivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Rececionista - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário (bacharel) - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direção da instituição; redige atas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - Dirige exclusivamente, na dependência da direção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir.

Técnico administrativo - Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efetua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à SCM, atende, nomeadamente, utentes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da instituição, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efetua a gestão do economato da SCM, regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à atividade da instituição: organiza a informação relativa à compra de produtos e serviços, criando e mantendo atualizados dossiês e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da SCM, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e

efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de apoio à gestão - Prepara informações para os respetivos responsáveis de departamento; recolhe e trata a informação previsional dos departamentos funcionais de forma a permitir a elaboração dos orçamentos operacionais e financeiros; despacha o expediente do seu serviço; articula as propostas orçamentais, recorrendo a técnicas de otimização, elaborando os programas operacionais, que enviará à direção; a partir da informação contabilística (geral e analítica), calcula os desvios orçamentais e decompõe-os por motivos; elabora, a partir de informação contabilística e outra, séries estatísticas, determinando medidas de tendência central e de dispersão, com a eventual utilização de aplicações informáticas; colabora com a direção na elaboração dos pressupostos orçamentais e nas várias previsões; mantém atualizado o dossiê de normas e processo, propondo alterações com vista à sua racionalização e qualidade; faz estudos e prospeções de mercado, de modo a construir informações sobre produtos, clientes, preços, etc.; colabora no estudo e escolha de equipamentos e materiais - ocupação de espaços; participa na elaboração do plano de *marketing* da instituição ou do negócio e promove os seus execução e controlo; procede à inventariação, cadastro e manutenção do património; colabora na aplicação dos objetivos fixados para curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores; calcula e participa na uniformização de parâmetros e na previsão do consumo de materiais, peças e equipamentos de reserva; analisa a evolução de consumos e executa trabalhos estatísticos relacionados com eles; colabora no estabelecimento de níveis de estoques, obtendo informações sobre as necessidades e quantidades de existências; adquire materiais e outros produtos de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidas.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da SCM: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do sector respetivo. Efetua o registo das operações contabilísticas da instituição, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da SCM, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da instituição, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades, preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da SCM, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da instituição, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de recursos humanos - Recolhe, compila e sistematiza informação destinada à gestão previsional e provisional de pessoal e elementos administrativos relativos à movimentação e admissão de pessoal; recolhe e prepara cadastros de pessoal; recolhe elementos e prepara esclarecimentos sobre legislação, normas de regulamentação do trabalho, procede à sua interpretação e aplicação, à prestação de informações e à cooperação na elaboração de convenções coletivas de trabalho; elabora, calcula e verifica o processamento de remunerações e benefícios complementares, incluindo as obrigações fiscais e contributivas para a Segurança Social ou fundos complementares de reforma; atualiza e mantém ficheiros de pessoal e arquivos de documentação; colabora na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; participa no estudo, elaboração e alteração dos profissiogramas; participa na prospeção de elementos do potencial humano da instituição; recolhe, controla e sistematiza dados relativos a linhas de carreira e inventário de funções, tendo em vista a movimentação, admissão e seleção de pessoal e a participação na qualificação de funções; realiza o acolhimento de pessoal; participa na análise de indicadores de gestão de pessoal; dá apoio administrativo e organizacional à atuação no domínio da prevenção de acidentes e doenças profissionais e no âmbito da organização e realização da formação profissional.

Técnico de secretariado - Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efetuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de

apoio; organiza deslocações efetuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efetuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direção; seleciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direção, em língua portuguesa ou estrangeira; efetua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direção; efetua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado; controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detetando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efetuando pesquisas e selecionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e atualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Técnico de tesouraria - Procede à conferência do caixa e do registo auxiliar de bancos; elabora ou colabora na elaboração do orçamento de tesouraria e seu controlo, fornece diariamente a situação das disponibilidades em caixa e bancos; assegura as reconciliações dos extratos bancários com o registo auxiliar de bancos; mantém atualizado o ficheiro dos compromissos a pagar (ordenados do pessoal, fornecedores, Estado, etc.); prepara letras e outros efeitos para desconto; classifica todos os pagamentos e recebimentos de acordo com o plano de fluxos de caixa; colabora na aplicação dos objetivos fixados a curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor - Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um grupo de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro - Superintende, de acordo com as instruções da entidade patronal, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor - Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal - Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respetivas culturas.

Hortelão ou trabalhador horto-florícola - Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaías agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agropecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratorista - É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respetivos reboques e alfaías, cuidando da sua manutenção e, para a condução dos quais, se encontra habilitado com a carta de condução.

Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino e suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando manea gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de ação educativa - Participa nas atividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes - Procede ao acompanhamento diurno ou noturno das crianças, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de atividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia as crianças nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de lar e centro de dia - Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Ajudante de ocupação - Desempenha a sua atividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de atividades apreciado pela técnica de atividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de ação médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de ação médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à receção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas; prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação médica.

Auxiliar de laboratório - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador de serviços gerais - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efetua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão - Efetua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efetua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro. - Vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respetivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de estoques; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Carpinteiro de limpos - Trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira em moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projeto inicial e caderno de encargos.

Encarregado de obras - Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Pedreiro/trolha - Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor - Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente - Executa tarefas não específicas.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Diretor técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico - Coadjuva o diretor técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

B) Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia - Executa todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

Ajudante de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais) - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais) - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector (serviços gerais) - Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita os produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respetivo sector.

Encarregado de serviços gerais - Organiza, coordena e orienta a atividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de atividades das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua atividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial - É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional, que acompanha as crianças, em período diurno ou noturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de atividades educativas, dentro ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentação, higiene e conforto.

Educador de infância - Promove o desenvolvimento global de crianças em estabelecimentos, tais como jardins de infância, centros de pediatria e internatos infantis organizando diversas atividades que, simultaneamente, as ocupam e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social; orienta diversas atividades a fim de que a criança execute exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação e raciocínio para incentivar o seu desenvolvimento psicomotor; desperta-a para o meio em que está inserida; estrutura e promove as expressões plástica, musical, corporal da criança e outras; estimula o desenvolvimento socio-afetivo, promovendo a segurança, autoconfiança, autonomia e respeito pelo outro; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais com o fim de se obter uma ação pedagógica coordenada.

Docentes de educação especial - Os docentes de educação especial ensinam crianças e adolescentes portadores de deficiências motoras, sensoriais ou mentais ou com dificuldade de aprendizagem a um determinado nível de ensino; adaptam currículos às capacidades destes alunos; ensinam uma ou mais matérias a deficientes visuais e auditivo, utilizando métodos e técnicas específicas.

Prefeito - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas atividades diárias extra-aulas - refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso -, procurando consciencializá-los dos deveres de civildade e bom aproveitamento escolar.

Professor - Exerce atividade docente em estabelecimentos de ensino.

Trabalhadores com funções técnicas (licenciados e bacharéis)

Arquiteto - Concebe e projeta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projeto. Elaborar, por vezes, projetos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Capelão - Estuda os preceitos e teorias da religião, interpreta-os, apoia os fiéis relativamente aos preceitos da vida religiosa e aplica e coordena os princípios de administração e organização de uma igreja ou comunidade religiosa: prepara e exerce os ofícios do culto e ministra sacramentos segundo os ritos de uma religião, tais como o batismo, o matrimónio e os serviços fúnebres; prepara e profere sermões, ensinando a palavra de Deus; lê e interpreta livros sagrados e dá conselhos espirituais e morais; trabalha com os fiéis de diversos grupos etários, ministrando cursos de religião e organizando grupos de jovens e adultos, a fim de desenvolverem atividades de ordem social e cultural na comunidade; prepara as pessoas que pretendem ingressar na comunidade religiosa. Por vezes exerce as suas funções em prisões, hospitais, a bordo de navios ou nas Forças Armadas.

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de atividades, como, por exemplo, pedologia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, eletrotécnicos e químicos, arquitetos e arquitetos paisagistas no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro eletrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem elétrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de proteção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, seleção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de atividade, tal como silvo-pastorícia, proteção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

Engenheiro técnico (construção civil) - Projeta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para servi-

ços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agropecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (eletromecânico) - Estuda, concebe e projeta diversos tipos de instalações elétricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro eletrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico administrativo (bacharel) - Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as atividades na área da instituição a que se encontra adstrito, pode integrar grupos de trabalho bem como coordenar projetos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

Técnico de formação - Identifica e analisa necessidades de formação, planifica e elabora programas de formação e acompanha a respetiva execução: identifica e analisa as necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento, junto de dirigentes e titulares dos postos de trabalho, utilizando técnicas e instrumentos de diagnóstico específicos, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários; planifica e define objetivos pedagógicos, promove e acompanha a execução de programas de formação junto de empresas e outras entidades, articulando com os recursos técnico-financeiros disponíveis; elabora ou reformula programas de formação, definindo competências terminais, métodos e temática; organiza ações de formação, recrutando formadores e informando-os sobre os objetivos globais e disponibilizando os meios necessários ao desenvolvimento das ações; coordena pedagogicamente as ações de formação e avalia-as, elaborando e utilizando critérios e instrumentos de avaliação pertinentes.

Técnico superior administrativo - Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as atividades na área da instituição a que se encontra adstrito, podendo integrar grupos de trabalho bem como coordenar projetos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Trabalhadores gráficos

Operador manual - Auxilia diretamente os operadores das máquinas de acabamentos: procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às máquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efetua correções manuais a defeitos ou emendas.

Perfurador de fotocomposição - Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas: limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela

sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efetua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respetivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confecionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os produtos descritos.

Pasteleiro - Confeciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confeção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confeção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Operador de lavandaria - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utensílios; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Carpinteiro - Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com atividades afins.

Marceneiro - Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador - Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respetivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Trabalhadores metalúrgicos

Canalizador (picheleiro) - Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de atividades afins.

Serralheiro civil - Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Encarregado de fabrico - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respetivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Padeiro - Fabrica pão, bolos e tortas, pesando, amassando, enrolando, tendendo e cozendo massas e outros produtos apropriados, por processos tradicionais; pesa ou mede farinhas, gorduras, malte, água, sal, leite, ovos e outros ingredientes necessários aos produtos a fabricar; mistura-os e amassa-os manualmente num recipiente ou numa amassadeira mecânica, de forma a transmitir à massa homogeneidade, rapidez de fermentação, aumento do poder nutritivo e melhor sabor e conservação; divide a massa conforme as dimensões do produto a fabricar, utilizando cortador manual ou mecânico; pesa a massa dividida, quando for caso disso, e polvilha-a com farinha; enrola-a à mão ou à máquina para lhe transmitir a plasticidade desejada; enforma-a ou tende-a, manual ou mecanicamente, decorrido o tempo necessário à fermentação; arruma-a em formas ou tabuleiros a fim de ser submetida a nova fermentação; acende o forno a lenha, a gás, elétrico ou outro e regula a temperatura e o sistema de vapor acionando contratores e observando aparelhos de medida; enforna os produtos com uma pá ou através de outro sistema; desenforma os produtos cozidos e coloca-os em cestos ou carros de rede; conta e embala os produtos fabricados; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas. Por vezes, vende os artigos confeccionados, ao balcão da padaria.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Arquivista - Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços, em negro e em braile; mantém-se atualizado relativamente à saída de novas publicações em braile.

Encarregado de oficina - Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objetivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e seleciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objetivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didáticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respetiva repetição e correção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação, tais como questionários e inquéritos. Elaborou ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de seleção de candidatos e formandos.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado (rodoviário) - É o trabalhador que, nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus, representa a entidade patronal; atende os clientes, cobra e paga faturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efetua a carga e descarga.

Motorista de pesados - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

Diretor de laboratório - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo laboratório ou centro.

A) Técnicos (licenciados e bacharéis)

Técnico de análises clínicas e de saúde pública - Desenvolve atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - Trata de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - Desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - Centra-se no desenvolvimento de atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de atividades ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Dietista - Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Técnico de farmácia - Desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação

e distribuição, controla a conservação, distribuição e os estoques de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

Fisioterapeuta - Centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Higienista oral - Realiza atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Técnico de medicina nuclear - Desenvolve ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - Realiza registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

Ortoptista - Desenvolve atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Ortoprotésico - Avalia indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolve ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.

Técnico de prótese dentária - Realiza atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de radiologia - Realiza todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - Desenvolve atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; atua nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Terapeuta da fala - Desenvolve atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

Terapeuta ocupacional - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; previne a incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, estuda e desenvolve as respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de saúde ambiental - Desenvolve atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente, participa no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolve ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B) Técnicos auxiliares

Técnico de análises clínicas (sem curso) - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efetua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Técnico de fisioterapia (sem curso) - Executa algumas tarefas nos domínios de eletroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Encarregado da câmara escura - Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Ajudante familiar domiciliário - Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do enfermeiro e de acordo com o grau de sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efetuar o respetivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob supervisão do enfermeiro, medicação não injetável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve atividades de animação e desenvolvimento socio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objetivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Animador sociocultural - Organiza atividades de animação com grupos específicos (utentes) e a nível comunitário (moradores dos bairros); enquadra/acompanha grupos culturais organizados e em organização; define a programação das atividades do espaço jovem, bem como o enquadramento do monitor e estagiários; elabora e operacionaliza projetos na área educativa e de ação sociocultural; apoia/acompanha a associação de jovens

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia atividades de grupo, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de atividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a atividade dos ajudantes de ocupação. Atua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma ação educativa integrada e de despeite de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza atividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como atividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Técnico superior de serviço social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de atuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social diretamente relacionados com os serviços da instituição; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Outros trabalhadores

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena diretamente os encarregados.

Outros trabalhadores da saúde

Ajudante de enfermagem - Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à receção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Coveiros

Coveiro - Procede à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento de restos mortais e cuida do cemitério.

Sacristãos

Sacristão - Coadjuva nas tarefas de culto e zela pela boa conservação e limpeza de utensílios e instalações religiosos.

Funções de gestão

Coordenador geral - Define e controla os procedimentos adequados para a implementação das políticas da instituição. Responde perante a mesa administrativa pelas medidas de coordenação implementadas no conjunto das áreas sectoriais existentes. Estabelece as previsões e recursos necessários para a prossecução dos objetivos a médio prazo aprovados pelas mesa administrativa e assembleia geral, e, bem assim os, objetivos fixados anualmente no plano de atividades. Controla a ação dos diretores-coordenadores sectoriais, colabora na execução dos planos plurianuais e do orçamento de exercício, controla e acompanhar a vida da instituição, mormente nos capítulos técnicos, económico-financeiro e dos recursos humanos, elabora resumos e relatórios de avaliação, que são apresentados superiormente, com vista a definir ou corrigir as linhas de orientação.

Diretor-coordenador - Na área administrativa toma conhecimento de toda a correspondência e procede à sua catalogação, seleciona a correspondência recebida e emitida, despacha a de natureza corrente e submete à provedoria ou à mesa administrativa a restante (neste último caso articula com o mesário secretário); gere a informação, selecionando-a e preparando-a para despachos de natureza corrente e de decisão à provedoria ou à mesa administrativa; propõe o texto de ordens de serviço, avisos e instruções que entenda publicar; providencia pela organização dos arquivos e sua manutenção; anota os despachos do provedor, bem como as deliberações da mesa administrativa e providencia pelo seu cumprimento; apresenta à provedoria e ou à mesa administrativa as carências que deteta nesta área e sugere hipóteses de solução; acompanha os processos das obras de construção e restauro, de acordo com as normas vigentes. Na área do pessoal, em colaboração com o mesário do pelouro de pessoal - analisa as propostas de contratação de pessoal; em colaboração com o mesário respetivo e ou a direção técnica, entrevista candidatos para a área administrativa e apresenta a seleção final para a admissão; colabora no estudo de aumentos salariais, controla o registo de assiduidade e coordena as informações de serviço que regularmente são apresentadas pelo pessoal; controla o processamento das remunerações. Na área de aprovisionamento - dirige o aprovisionamento de acordo com as necessidades da instituição em geral e das valências em particular, nas três vertentes fundamentais - aquisições, gestão de estoques e acondicionamento e armazenagem -, para o efeito, propõe a organização que julgar conveniente e o recrutamento do pessoal necessário; quando entender conveniente, ouve a direção técnica na definição dos artigos necessários a manter em estoques para uma eficiente resposta à confeção das dietas e higiene dos utentes; procede à elaboração das normas para as aquisições e gestão económica dos estoques corretos e providencia para o seu cumprimento; manda proceder às aquisições de materiais de reparação e manutenção, bem como à aquisição de materiais de inventário dentro da atual competência delegada, e, para valores superiores, elabora relatório para ser presente à administração. Na área de transportes - superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direção técnica a elaboração de mapa tipo de utilização dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excepcional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o funcionário encarregado deste sector. Na área financeira, em colaboração com o mesário tesoureiro, elabora planos anuais e orçamentos a apresentar à assembleia geral nos

termos do compromisso; superintende nas ordens de recebimento e de pagamento e seleciona os pagamentos, mantendo a administração e a mesa ao corrente dos critérios utilizados e dos saldos disponíveis; controla os movimentos de caixa; propõe aplicações financeiras e outras operações nesta área; coordena os serviços de contabilidade e a apresentação de contas a submeter à apreciação anual da assembleia geral.

Coordenação global - reúne periodicamente com a direção técnica e dá conhecimento dos assuntos que lhe são colocados pelas direções técnicas das valências; providencia conjuntamente com as direções dos pelouros para que sejam tomadas medidas de carácter urgente (reparações de equipamentos e instalações), bem como sobre necessidades dos utentes, dando posteriormente conhecimento superior, se for caso disso.

Diretor-delegado/administrador-delegado - Define e formula a política geral da instituição e as respetivas estratégias, que submete à aprovação da mesa administrativa e esta à assembleia geral. Neste contexto, aprova as linhas de ação a levar a cabo, colabora com os mesários e funcionários superiores na orientação das valências selecionadas para a instituição. De acordo com os poderes que lhe são delegados pela Mesa Administrativa, orienta a organização dos serviços, a gestão económico-financeira e dos recursos humanos. Implementa o controlo de procedimentos administrativos sob a forma de relatório, efetua verificações contabilísticas e inspeções. Pode representar a mesa administrativa ou o provedor em atos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, atos estes delegados na qualidade. De preferência, deve ser selecionado de entre administradores ou gestores com conhecimentos específicos nas áreas económica e financeira e ainda conhecimentos gerais na área das técnicas sociais.

Outras direções técnicas

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu coleções de obras de arte, objetos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a atividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das coleções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as coleções existentes no museu.

Diretor técnico de estabelecimento - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo estabelecimento.

Técnico superior coordenador - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e coordenação de outros técnicos decorrente de promoção na respetiva carreira profissional.

ANEXO II

Condições específicas das carreiras profissionais

Carreira profissional

– Para as profissões enquadradas nos níveis 1, 2, 3, 4 e 5 do anexo III («Enquadramento das profissões em níveis de qualificação»), constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem dos graus I para II e deste para principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles.

– Para as profissões enquadradas nos restantes níveis do anexo III, constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem do grau I para o grau II, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço.

– Constituem exceções às regras contidas nos números anteriores as seguintes situações:

a) O cozinheiro, o pasteleiro e o padeiro são promovidos ao grau superior (graus II e principal) após a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço em cada um deles, salvo se possuírem o CAP (Certificado de Aptidão Profissional), caso em que a passagem de grau se faz ao fim de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles;

b) Os trabalhadores de apoio (ajudante de ação educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes, ajudante de lar e centro de dia, ajudante de ocupação, auxiliar de ação médica e auxiliar de laboratório) e o ajudante familiar/domiciliário são promovidos ao grau II após a prestação de três anos de bom e efetivo serviço, contando-se para este efeito o tempo de serviço prestado desde 1 de dezembro de 1998.

– Para as categorias profissionais cuja carreira foi criada pelo Protocolo Orientador das Relações de Trabalho (cf. a circular da União das Misericórdias Portuguesas n.º 30/1999, de 28 de setembro), o tempo de permanência no grau I conta-se a partir de 27 de setembro de 1999, data da assinatura daquele protocolo.

– Contudo, e tendo como fundamento o mérito do trabalhador, é possível a sua promoção sem que estejam

cumpridos os períodos mínimos de permanência mencionados nos números anteriores.

– O enquadramento salarial dos trabalhadores docentes faz-se de acordo com os períodos de tempo constantes das tabelas respetivas.

– Contagem do tempo de serviço - Para efeitos de progressão dos professores nos vários níveis de remuneração previstos no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma instituição, mas, também, o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Reclassificações Princípios gerais

1- Os trabalhadores são reclassificados horizontalmente nos graus correspondentes à categoria profissional.
2- As categorias profissionais compreendendo três classes são extintas, sendo a reclassificação efetuada da seguinte forma:

a) A 1.^a classe integra o grau II;

b) As 2.^a e 3.^a classes integram o grau I.

3- As categorias profissionais que não tinham uma evolução em classes são reclassificadas no grau I da respetiva carreira profissional, o mesmo se aplicando às chefias diretas e intermédias.

Regras específicas

O operador de tratamento de texto é reclassificado como escriturário grau I, nível XIII;

O escriturário principal/subchefe de secção é reclassificado como assistente administrativo grau I, nível X;

O guarda-livros é reclassificado como técnico de contabilidade grau I, nível VIII;

O lavadeiro é reclassificado como operador de lavandaria;

O tesoureiro é reclassificado como técnico de tesouraria grau I.

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica são reclassificados da seguinte forma:

O preparador de análises clínicas em técnico de análises clínicas e de saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalografista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

O técnico de reabilitação em fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional;

O enfermeiro é reclassificado no nível V (grau I), sendo enquadrado no escalão correspondente à respetiva antiguidade;

O enfermeiro especialista é reclassificado no nível III (grau I), sendo enquadrado no escalão correspondente à respetiva antiguidade;

As funções de enfermeiro chefe/coordenador (enquadrado no nível II e no escalão correspondente à respetiva antiguidade) e enfermeiro diretor (enquadrado no nível I-A e no escalão correspondente à respetiva antiguidade) são desempenhadas em comissão de serviço, com possibilidade de renovação.

Condições para o exercício de algumas profissões

1- A partir do momento em que vigorarem as normas que regulamentam a certificação profissional obrigatória no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), as instituições devem exigir aos trabalhadores a certificação das competências requeridas para o exercício profissional.

2- O certificado de aptidão profissional não obrigatório (CAP) constitui fator de preferência na admissão e na diminuição do tempo para a promoção profissional.

Condições gerais de ingresso e de acesso na carreira de enfermagem

1- Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, desde que a instituição assim o entenda.

2- O acesso às funções de enfermeiro chefe/coordenador e enfermeiro diretor faz-se através de recrutamento interno ou externo, preferencialmente, de entre os enfermeiros com:

- a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;
- b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;
- c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.

Categorias profissionais eliminadas em 2001

Auxiliar menor; Capataz (CC); Correspondente em línguas estrangeiras; Empregado de mesa; Encarregado do sector de armazém; Enfermeiro sem curso de promoção; Formador; Pacote; Parteira; Preparador de lâminas e ferramentas; Pré-oficial.

Categorias profissionais eliminadas em 2015

Abastecedor, amassador, animador familiar (12.º ano), animador familiar (bacharel), animador familiar (licenciado), arrumador, auxiliar de enfermagem, bate-chapas, batedor de ouro em folha, bilheteiro, bordadeira (tapeçarias), caixeiro chefe de secção, caixeiro-encarregado, chegador ou ajudante de fogueiro, cinzelador de metais não preciosos, compositor manual, compositor mecânico (linotipista), correio, costureiro de encadernação, desenhador projetista, dourador, dourador de ouro fino, ebanista, encadernador, encadernador-dourador, enfermeiro supervisor, entalhador, estereotipador, estofador, estucador, ferramenteiro, fogueiro-encarregado, forneiro, fotocompositor, fotógrafo, fundidor monotipista, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, impressor (braille), impressor (flexografia), impressor (litografia), impressor (tipográfico), maqueiro, mecânico de madeiras, montador, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), ortopédico, perfurador de fotocomposição, pintor de móveis, polidor de móveis, projecionista, responsável de parque de campismo, restaurador de folhas, revisor, sapateiro, serrador de serra de fita, subencarregado (mad, met), teclista, teclista-monotipista, técnico de braille, técnico de locomoção, técnico superior de relações internacionais, tradutor (braille), transportador e veterinário.

Não podem ser contratados trabalhadores para qualquer destas categorias profissionais.

Caso exista até à data da publicação da presente convenção coletiva algum trabalhador a desempenhar as funções das categorias profissionais acima elencadas, manterá o enquadramento e a carreira profissional previstas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de janeiro de 2016.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Coordenador geral;
 Diretor-delegado/administrador-delegado;
 Conservador de museu;
 Diretor-coordenador;
 Diretor de laboratório;
 Diretor de serviços;
 Diretor de serviços clínicos;
 Diretor técnico de estabelecimento;
 Diretor técnico de farmácia;
 Enfermeiro-diretor;
 Arquiteto;
 Capelão;
 Consultor jurídico;
 Enfermeiro
 Enfermeiro-chefe/coordenador;
 Enfermeiro especialista;
 Engenheiro;
 Farmacêutico;

Médico de clínica geral;
Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de formação;
Técnico superior administrativo;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de serviço social.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Chefe de departamento/serviços/escritório;
Contabilista/TOC;
Secretário.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Engenheiro técnico;
Técnico administrativo (bacharel).

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de compras/ecónomo;
Chefe de equipa;
Chefe de secção;
Chefe dos serviços gerais;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado geral;
Encarregados.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Documentalista;
Educador de infância com diploma;
Monitor;
Professor sem magistério;
Técnico administrativo;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de atividades de tempos livres;
Técnico de apoio à gestão;
Técnico de contabilidade;
Técnico de recursos humanos;
Técnico de secretariado;
Técnico de tesouraria.

4.2- Produção:

Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeira).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Operador de computador.

5.2- Comércio:

Caixeiro.

5.3- Produção:

Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de toско ou cofragem;
Eletricista;
Fogueiro;
Marceneiro;
Pedreiro/trolha;
Pintor;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

5.4- Outros:

Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Auxiliar de educação;
Barbeiro;
Cabeleireiro (unissexo);
Cozinheiro;
Dispenseiro;
Encarregado de câmara escura;
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Padeiro;
Pasteleiro;
Prefeito;
Técnico de análises clínicas (sem curso);
Técnico de fisioterapia (sem curso);
Tratorista.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):**6.1- Administrativos, comércio e outros:**

Ajudante de ação educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;
Ajudante de lar e centro de dia;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Ajudante familiar/domiciliário;
Auxiliar de ação médica;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar pedagógico do ensino especial;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícola);
Caseiro;
Cobrador;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;

Operador de máquinas auxiliares;
Rececionista;
Telefonista;
Telefonista/rececionista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
Operador manual.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**7.1- Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo;
Coveiro;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Operador de lavandaria;
Porteiro;
Roupeiro;
Sacristão;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador de serviços gerais.

7.2- Produção:

Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:

Ajudante (eletricista);
Aprendiz;
Estagiário;
Praticante.

Profissões integráveis em dois níveis**1/2- Quadros superiores/quadros médios:**

Técnicos de produção e outros;
Educador de infância;
Técnico de diagnóstico e terapêutica.

2/4- Quadros médios:

Administrativos, comércio e profissionais altamente qualificados;
Outros:
Animador cultural;
Animador sociocultural;
Educador social.

4/5- Profissionais altamente qualificados/profissionais qualificados:

Administrativos;
Assistente administrativo.

4/5- Profissionais qualificados e outros/profissionais semiquilificados administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Diretor-delegado/administrador-delegado	-
IB	Coordenador-geral	-
IA	Diretor-coordenador Diretor de laboratório Diretor de serviços Diretor de serviços clínicos Diretor técnico de farmácia Enfermeiro-diretor Secretário-geral	-
II	Conservador de museu Enfermeiro chefe/coordenador Enfermeiro especialista Diretor técnico de estabelecimento Médico especialista Técnico superior	- - II - II Coordenador
III	Arquiteto Capelão Consultor jurídico Enfermeiro Enfermeiro especialista Engenheiro Farmacêutico Médico de clínica geral Médico especialista Psicólogo Sociólogo Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de serviço social	Principal Principal Principal Principal I Principal Principal II I Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal

IV	Arquiteto	II
	Capelão	II
	Consultor jurídico	II
	Contabilista/TOC	Principal
	Enfermeiro	II
	Engenheiro	II
	Engenheiro técnico	Principal
	Farmacêutico	II
	Médico de clínica geral	I
	Psicólogo	II
	Secretário	Principal
	Sociólogo	II
	Técnico administrativo (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	II
	Técnico de formação	II
Técnico superior administrativo	II	
Técnico superior de laboratório	II	
Técnico superior de serviço social	II	
V	Arquiteto	I
	Capelão	I
	Consultor jurídico	I
	Contabilista/TOC	II
	Enfermeiro	I
	Engenheiro	I
	Engenheiro técnico	II
	Farmacêutico	I
	Psicólogo	I
	Secretário	II
	Sociólogo	I
	Técnico administrativo (bacharel)	II
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	II
	Técnico de formação	I
	Técnico superior administrativo	I
Técnico superior de laboratório	I	
Técnico superior de serviço social	I	
VI	Chefe de departamento/serviços/escritório	-
	Contabilista/TOC	I
	Engenheiro técnico	I
	Secretário	I
	Técnico administrativo	Principal
	Técnico administrativo (bacharel)	I
	Técnico de apoio à gestão	Principal
	Técnico de contabilidade	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	I
	Técnico de recursos humanos	Principal
	Técnico de secretariado	Principal
	Técnico de tesouraria	Principal

VII	Agente de educação familiar (*)	Principal
	Ajudante técnico de farmácia	Principal
	Animador cultural (***)	Principal
	Animador sociocultural (***)	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	II
	Chefe de secção	II
	Educador social (***)	Principal
	Encarregado geral	II
	Técnico de atividades de tempos livres	II
	Técnico administrativo	II
	Técnico de apoio à gestão	II
	Técnico de contabilidade	II
	Técnico de recursos humanos	II
Técnico de secretariado	II	
Técnico de tesouraria	II	
VIII	Agente de educação familiar (*)	II
	Ajudante técnico de farmácia	II
	Animador cultural (***)	II
	Animador sociocultural (***)	II
	Assistente administrativo	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	I
	Chefe de secção	I
	Chefe de serviços gerais	-
	Documentalista	Principal
	Educador social (***)	II
	Encarregado (eletricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	II
	Encarregado geral	I
	Técnico de atividades de tempos livres	I
	Técnico administrativo	I
	Técnico de apoio à gestão	I
	Técnico auxiliar de serviço social	Principal
	Técnico de contabilidade	I
Técnico de recursos humanos	I	
Técnico de secretariado	I	
Técnico de tesouraria	I	

IX	Agente de educação familiar (*)	I
	Ajudante técnico de farmácia	I
	Animador cultural (***)	I
	Animador sociocultural (***)	I
	Assistente administrativo	II
	Chefe de equipa	II
	Cozinheiro chefe	II
	Documentalista	II
	Educador social (***)	I
	Encarregado (eletricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	I
	Encarregado da câmara escura (*)	Principal
	Encarregado de serviços gerais	II
	Monitor	Principal
	Operador de computador	Principal
	Pintor-decorador	Principal
	Pintor de lisos (madeira)	Principal
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	Principal	
Técnico auxiliar de serviço social	II	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	Principal	
X	Ajudante de farmácia	-
	Assistente administrativo	I
	Chefe de equipa	I
	Cozinheiro-chefe	I
	Documentalista	I
	Encarregado de câmara escura (*)	II
	Encarregado geral (serviços gerais)	II
	Encarregado de serviços gerais	I
	Encarregado de refeitório	II
	Encarregado (rodoviário)	II
	Monitor	II
	Operador de computador	II
	Pintor-decorador	II
	Pintor de lisos (madeira)	II
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II
Técnico auxiliar de serviço social	I	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II	

XI	Arquivista	Principal
	Barbeiro	Principal
	Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Caixeiro	Principal
	Canalizador (picheleiro)	Principal
	Carpinteiro de limpos	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	Principal
	Cozinheiro	Principal
	Dispenseiro	Principal
	Eletricista	Principal
	Encarregado de câmara escura (*)	I
	Encarregado geral (serviços gerais)	I
	Encarregado (rodoviário)	I
	Encarregado de refeitório	I
	Encarregado de sector (serviços gerais)	II
	Encarregado (serviços gerais)	II
	Fiel de armazém	Principal
	Fogueiro	Principal
	Marceneiro	Principal
	Monitor	I
	Motorista de pesados	Principal
	Operador de computador	I
	Padeiro	Principal
	Pasteleiro	Principal
	Pedreiro/trolha	Principal
	Pintor	Principal
	Pintor-decorador	I
Pintor de lisos (madeira)	I	
Serralheiro civil	Principal	
Serralheiro mecânico	Principal	
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	I	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I	

	Ajudante familiar/domiciliário	II
	Ajudante de feitor	II
	Arquivista	II
	Auxiliar de educação	Principal
	Barbeiro	II
	Cabeleireiro (unissexo)	II
	Caixa (*)	II
	Caixeiro	II
	Canalizador (picheleiro)	II
	Carpinteiro	II
	Carpinteiro de limpos	II
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	II
	Cobrador	II
	Cozinheiro	II
	Dispenseiro	II
	Eletricista	II
XII	Encarregado de sector (serviços gerais)	I
	Encarregado (serviços gerais)	I
	Escriturário (**)	II
	Fiel de armazém	II
	Fogueiro	II
	Marceneiro	II
	Motorista de ligeiros	Principal
	Motorista de pesados	II
	Operador de máquinas agrícolas	Principal
	Padeiro	II
	Pasteleiro	II
	Pedreiro/trolha	II
	Pintor	II
	Prefeito	Principal
	Serralheiro civil	II
	Serralheiro mecânico	II
	Tratorista	Principal

XIII	Ajudante familiar/domiciliário	I
	Ajudante de feitor	I
	Arquivista	I
	Auxiliar de educação	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	II
	Barbeiro	I
	Cabeleireiro (unissexo)	I
	Caixa (*)	I
	Caixa de balcão	II
	Caixeiro	I
	Canalizador (picheleiro)	I
	Carpinteiro	I
	Carpinteiro de limpos	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	I
	Cobrador	I
	Cozinheiro	I
	Dispenseiro	I
	Eletricista	I
	Empregado de armazém	II
	Escriturário (**)	I
	Fiel de armazém	I
	Fogueiro	I
	Marceneiro	I
	Motorista de ligeiros	II
	Motorista de pesados	I
	Operador de máquinas agrícolas	II
	Padeiro	I
	Pasteleiro	I
	Pedreiro/trolha	I
	Pintor	I
Prefeito	II	
Serralheiro civil	I	
Serralheiro mecânico	I	
Telefonista/rececionista	II	
Tratorista	II	
Tratador ou guardador de gado	II	

XIV	Ajudante de ação educativa	II
	Ajudante de enfermaria	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II
	Ajudante de lar e centro de dia	II
	Ajudante de ocupação	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I
	Caixa de balcão	I
	Capataz (agrícola)	II
	Costureira/alfaiate	II
	Empregado de armazém	I
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I
	Motorista de ligeiros	I
	Operador manual	II
	Operador de máquinas agrícolas	I
	Operador de máquinas auxiliares	II
	Prefeito	I
	Rececionista	II
	Telefonista	II
Telefonista/rececionista	I	
Tratorista	I	
Tratador ou guardador de gado	I	
XV	Ajudante de ação educativa	I
	Ajudante de cozinheiro	II
	Ajudante de enfermaria	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ajudante de motorista	II
	Ajudante de padaria	II
	Ajudante de ocupação	I
	Auxiliar de ação médica	II
	Auxiliar de laboratório	II
	Capataz (agrícola)	I
	Caseiro	II
	Costureira/alfaiate	I
	Empregado de balcão	II
	Empregado de refeitório	II
	Jardineiro	II
	Operador manual	I
	Operador de máquinas auxiliares	I
	Rececionista	I
Telefonista	I	

XVI	Ajudante de cozinheiro	I
	Ajudante de motorista	I
	Ajudante de padaria	I
	Auxiliar de ação médica	I
	Auxiliar de laboratório	I
	Caseiro	I
	Contínuo	II
	Coveiro	II
	Empregado de balcão	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	II
	Empregado de refeitório	I
	Engomador	II
	Guarda ou guarda rondista	II
	Guarda de propriedade florestal	II
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	II
	Jardineiro	I
	Operador de lavandaria	II
	Porteiro	II
Roupeiro	II	
Sacristão	II	
Servente (construção civil)	II	
Trabalhador agrícola	II	
XVII	Ajudante do 2.º ano (eletricistas)	-
	Contínuo	I
	Coveiro	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal	I
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I
	Trabalhador agrícola	I
Trabalhador de serviços gerais	II	
XVIII	Ajudante do 1.º ano (eletricistas)	-
	Aprendiz, estagiário e praticante	I
	Trabalhador de serviços gerais	I

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(***) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

Tabela geral							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35
IC	1 505,00 €						
IB	1 405,00 €						
IA	1 269,00 €	1 289,00 €	1 309,00 €	1 329,00 €	1 349,00 €	1 369,00 €	1 389,00 €
II	1 183,00 €	1 203,00 €	1 223,00 €	1 243,00 €	1 263,00 €	1 283,00 €	1 303,00 €
III	1 115,00 €	1 135,00 €	1 155,00 €	1 175,00 €	1 195,00 €	1 215,00 €	1 235,00 €
IV	1 064,00 €	1 084,00 €	1 104,00 €	1 124,00 €	1 144,00 €	1 164,00 €	1 184,00 €
V	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €
VI	951,00 €	971,00 €	991,00 €	1 011,00 €	1 031,00 €	1 051,00 €	1 071,00 €
VII	899,00 €	919,00 €	939,00 €	959,00 €	979,00 €	999,00 €	1 019,00 €
VIII	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €	968,00 €
IX	798,00 €	818,00 €	838,00 €	858,00 €	878,00 €	898,00 €	918,00 €
X	770,00 €	790,00 €	810,00 €	830,00 €	850,00 €	870,00 €	890,00 €
XI	752,00 €	772,00 €	792,00 €	812,00 €	832,00 €	852,00 €	872,00 €
XII	746,00 €	766,00 €	786,00 €	806,00 €	826,00 €	846,00 €	866,00 €
XIII	737,00 €	757,00 €	777,00 €	797,00 €	817,00 €	837,00 €	857,00 €
XIV	727,00 €	747,00 €	767,00 €	787,00 €	807,00 €	827,00 €	847,00 €
XV	717,00 €	737,00 €	757,00 €	777,00 €	797,00 €	817,00 €	837,00 €
XVI	713,00 €	733,00 €	753,00 €	773,00 €	793,00 €	813,00 €	833,00 €
XVII	709,00 €	729,00 €	749,00 €	769,00 €	789,00 €	809,00 €	829,00 €
XVIII	705,00 €	725,00 €	745,00 €	765,00 €	785,00 €	805,00 €	825,00 €

Notas:

1- Subsídio de refeição: 4,70 €.

2- Abono para falhas: 27,54 €.

3- A retribuição mensal pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica prevista na cláusula 63.^a é calculada nos termos do quadro que integra o presente anexo e corresponde a 84,17 € (1.º escalão); 168,33 € (2.º escalão) e 252,50 € (3.º escalão).

4- A admissão dos trabalhadores representados pelo SEP e pelo STSS é feita no escalão 2 do respetivo nível de ingresso.

5- A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2.

6- A progressão nos escalões horizontais efetua-se de 5 em 5 anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

7- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo, reportam os seus efeitos a 1 de novembro de 2022.

Retribuição pelo exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica			
SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE:			ANO
RESP. SOCIAL:			
NOME:			
NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO:			
FUNÇÃO:			
A - REMUNERAÇÃO MENSAL			
Nome	Nº de horas semanais	Tipo de contrato	Valor
B - NÚMERO DE UTENTES			
Utentes que frequentam as respostas sociais sob a sua responsabilidade			Ponderação
Até 60 utentes			1
De 61 a 120 utentes			3
De 121 a 180 utentes			6
C - PERÍODO DE FUNCIONAMENTO			
Horas efectivas de funcionamento			Ponderação
Até 8H/Diárias			1
De 8 a 12H/Diárias			3
24H/Diárias			6
7 dias/semana			2
D - NÚMERO DE COLABORADORES EFECTIVOS			
Colaboradores efectivos da Resposta Social sob a sua responsabilidade			Ponderação
Até 50 Colaboradores			1
De 51 a 100 Colaboradores			3
De 101 a 150 Colaboradores			6
> de 151 Colaboradores			8
Montante a Aplicar			
E - Complemento Monetário a Atribuir			
	1º Escalão	Até 6 pontos	84,17 €
	2º Escalão	De 7 a 11 pontos	168,33 €
	3º Escalão	De 12 a 22 pontos	252,50 €
Notas:			
1. Deve seleccionar uma das opções disponíveis nos separadores B e D.			
2. No separador C pode seleccionar até 2 opções.			

Tabela B (em euros)
(40 horas semanais)

	1	2	3	4	5	6	7
	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35
Trabalhadores Funções de chefia serviços gerais							
Nível VII	971,89	993,51	1 015,14	1 036,76	1 058,38	1 080,00	1 101,62
Nível VIII	916,76	938,38	960,00	981,62	1 003,24	1 024,86	1 046,49
Nível IX	832,43	854,05	875,68	897,30	918,92	940,54	962,16
Nível X	818,46	838,97	859,49	880,00	900,51	921,03	941,54
Nível XI	771,28	791,79	812,31	832,82	853,33	873,85	894,36
Nível XII	765,13	785,64	806,15	826,67	847,18	867,69	888,21
Ajudante Familiar domiciliário - Grau II (nível XII)	806,49	828,11	849,73	871,35	892,97	914,59	936,22
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (nível XIII)	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86	926,49
Ajudante de lar e centro de dia - grau II (nível XIV)	785,95	807,57	829,19	850,81	872,43	894,05	915,68
Ajudante de lar e centro de dia - Grau I (nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Ajudante de ação educativa - Grau II (nível XIV)	785,95	807,57	829,19	850,81	872,43	894,05	915,68
Ajudante de ação educativa - Grau I (nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Auxiliar de Ação médica - Grau II (nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Auxiliar de ação médica - Grau I (nível XVI)	770,81	792,43	814,05	835,68	857,30	878,92	900,54
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau II (nível XVII)	727,18	747,69	768,21	788,72	809,23	829,74	850,26
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau I (nível XVIII)		743,59	764,10	784,62	805,13	825,64	846,15

Tabela dos docentes licenciados e profissionalizados		
Nível	Licenciados e profissionalizados	Tabela salarial Proposta de aumento
8.º	Professores e educadores de infância com 26/27 anos de serviço docente Professores do ensino especial com 26/27 anos de serviço docente	2 134,00 €
7.º	Professores e educadores de infância com 23 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 23 ou mais anos de serviço docente	2 057,00 €
6.º	Professores e educadores de infância com 20 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 20 ou mais anos de serviço docente	1 848,00 €
5.º	Professores e educadores de infância com 16 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 16 ou mais anos de serviço docente	1 660,00 €
4.º	Professores e educadores de infância com 12 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 12 ou mais anos de serviço docente	1 466,00 €

3.º	Professores e educadores de infância com 8 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 8 ou mais anos de serviço docente	1 347,00 €
2.º	Professores e educadores de infância com 4 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 4 ou mais anos de serviço docente	1 213,00 €
1.º	Professores e educadores de infância com licenciatura Educadores e educação e ensino especial com especialização	0 a 1 ano - 995,00 € 2 a 3 anos - 1 102,00 €

Tabela dos docentes com habilitação profissional		
Nível	Bacharelato e profissionalizados	Tabela salarial Proposta de aumento
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 8.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço	2 005,00 €
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 7.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço	1 628,00 €
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 6.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço	1 501,00 €
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 5.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efetivo serviço	1 363,00 €
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 4.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efetivo serviço	1 332,00 €

3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 3.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efetivo serviço	1 305,00 €
2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 2.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efetivo serviço Professores do ensino especial com 4 ou mais anos de serviço docente	1 097,00 €
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 0 a 3 anos: magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou 1 a 3 anos: equivalente) educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	0 a 3 anos 955,00 €

Tabela Docentes Não Profissionalizados							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €	1 200,00 €	1 220,00 €
II	1 035,00 €	1 055,00 €	1 075,00 €	1 095,00 €	1 115,00 €	1 135,00 €	1 155,00 €
III	975,00 €	995,00 €	1 025,00 €	1 045,00 €	1 065,00 €	1 085,00 €	1 105,00 €
IV	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	1 025,00 €	1 045,00 €
V	905,00 €	915,00 €	935,00 €	955,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
VI	885,00 €	895,00 €	905,00 €	915,00 €	925,00 €	935,00 €	945,00 €
VII	865,00 €	875,00 €	885,00 €	895,00 €	905,00 €	915,00 €	925,00 €
VIII	845,00 €	855,00 €	865,00 €	875,00 €	885,00 €	895,00 €	905,00 €
IX	825,00 €	835,00 €	845,00 €	855,00 €	865,00 €	875,00 €	885,00 €
X	805,00 €	815,00 €	825,00 €	835,00 €	845,00 €	855,00 €	865,00 €
XI	760,00 €	775,00 €	785,00 €	795,00 €	805,00 €	815,00 €	825,00 €

Notas trabalhadores docentes

1- Os montantes retributivos constantes das tabelas dos docentes profissionalizados são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no número 2 quando cessarem funções dessa natureza.

2- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que não se encontrem no exercício efetivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5.º das respetivas tabelas salariais (antiguidade igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos).

3- O disposto no número 2 tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos se encontrem preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

Lisboa, 17 de maio de 2023.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, presidente do secretariado nacional, mandatário.
José António Truta Pinto Rabaça, tesoureiro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional de Professores - FENPROF, em representação dos seguintes filiados:

- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL;
- Sindicato dos Professores do Norte - SPN;
- Sindicato dos Professores da Região Centro - SPRC;
- Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS.

Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos, mandatária com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Dupont, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Elisabete Santos Costa Gonçalves, mandatária com poderes para o ato.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, mandatária com poderes para o ato.

Maria Helena Graça Freitas Martins, mandatária com poderes para o ato.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 19 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 194/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros
- Alteração salarial e outras e texto consolidado**

O presente acordo altera o CCT com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área de aplicação**

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 41.^a**Descanso semanal**

(...)

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido em meios dias, pode ser diária e semanalmente descontinuado.

(...)

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

(...)

Cláusula 71.^a**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.^a**Refeição**

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa por cada dia completo de trabalho.

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,50 €, por cada dia completo de trabalho.

(...)

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finaisCláusula 96.^a**Diferenças salariais**

As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de julho de 2022.

(...)

Cláusula 99.^a**Sucessão de regulamentação**

(Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT com publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.)

ANEXO I

Definição de funções**Trabalhadores de apoio**

Ajudante de acção directa:

1- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

- a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
- b) Proceda ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
- c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
- d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- f) Substitui as roupas de cama e de casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
- g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.

i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2- Caso a instituição assegure apoio ao domicílio, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção de higiene e salubridade nos espaços do domicílio conexos aos serviços prestados ao utente.

(...)

Auxiliar de acção médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à preparação e limpeza do material dos serviços de acção médica e do material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à receção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas em regime geral e dietas terapêuticas; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

(...)

Trabalhadores de comércio e armazém

(...)

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

(...)

Trabalhadores sociais

(...)

Gerontólogo - Estuda, avalia e intervém na prevenção dos problemas pessoais e sociais associados ao fenómeno do envelhecimento humano, sendo a pessoa idosa o centro da sua intervenção. Na sua prática profissional, desenvolvida em contexto institucional ou comunitário, desenvolve e implementa programas relacionados com o envelhecimento ativo, prevenção e promoção da saúde e bem-estar da pessoa idosa. Acompanha e avalia os planos individuais e globais de intervenção à pessoa idosa e sua família.

(...)

ANEXO II

Condições específicas

(...)

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

3- A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respectivo averbamento à carta de condução.

(...)

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

(...)

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.^a a 2.^a, de 2.^a a 1.^a e 1.^a a principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

(...)

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**1- Quadros superiores:**

Gerontólogo;

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral:

(...)

Nível II

Gerontólogo principal

Nível III

Gerontólogo de 1.^a

Nível IV

Gerontólogo de 2.^a

Nível V

Gerontólogo de 3.^a

Nível VII

Fisioterapeuta principal

Nível VIII

Fisioterapeuta de 1.^a

Nível IX

Fisioterapeuta de 2.^a

(...)

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de julho de 2022)

Nível	€
1	1 269,00
2	1 183,00
3	1 115,00
4	1 064,00
5	1 020,00
6	951,00
7	899,00
8	848,00
9	798,00
10	770,00
11	752,00
12	746,00
13	737,00

14	727,00
15	717,00
16	713,00
17	709,00
18	705,00

TABELA B

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de julho de 2022)

1- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
3 082,00	2 766,00	2 564,00	2 426,00	2 071,00	1 956,00	1 888,00	1 739,00	1 498,00	1 020,00
2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
2 537,00	2 425,00	2 381,00	2 333,00	1 956,00	1 888,00	1 739,00	1 498,00	1 384,00	1 020,00
4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2 593,00	2 331,00	2 129,00	1 963,00	1 842,00	1 678,00	1 505,00	1 425,00	1 167,00	1 020,00
5 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2.538,00	2 274,00	2 071,00	1 917,00	1 794,00	1 634,00	1 473,00	1 370,00	1 118,00	989,00
6- Restantes educadores e professores									
Nível 1									1 230,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 26 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 26 anos									
Nível 2									1 172,00
Ed. infância s/curso, c/diploma - 26 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 26 anos									
Nível 3									1 157,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 25 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 25 anos									
Professores com grau superior e mais de 25 anos									
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos									
Nível 4									1 096,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 20 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 20 anos									
Professores com grau superior e mais de 20 anos									
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos									
Ed. infância s/curso, c/diploma - 25 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 25 anos									

Nível 5								977,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 15 anos								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 15 anos								
Professores com grau superior e mais de 15 anos								
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos								
Ed. infância s/curso, c/diploma - 20 anos								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 20 anos								
Nível 6								882,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 10 anos								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 10 anos								
Professores com grau superior e mais de 10 anos								
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos								
Ed. infância s/curso, c/diploma - 15 anos								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 15 anos								
Professores sem grau superior e mais de 20 anos								
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos								
Nível 7								779,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 5 anos								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 5 anos								
Professores com grau superior e mais de 5 anos								
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos								
Ed. infância s/curso, c/diploma - 10 anos								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 10 anos								
Professores sem grau superior e mais de 15 anos								
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos								
Nível 8								735,00
Ed. infância s/curso, c/diploma - 5 anos								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 5 anos								
Educadores de estabelecimento com grau superior								
Professores sem grau superior e mais de 10 anos								
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos								
Nível 9								709,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar								
Prof. com grau superior								
Prof. sem grau superior e mais de 5 anos								
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos								
Nível 10								705,00
Ed. infância s/curso, c/diploma								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma								
Prof. sem grau superior								
Educadores de estabelecimento sem grau superior								
Prof. 1.º ciclo ensino básico, com diploma para as povoações rurais								
Prof. autorizado 1.º ciclo ensino básico								
Ed. infância autorizado								

Notas:

10) Disposições transitórias:

1- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, é-lhes aplicado o regime transitório definido nos pontos seguintes:

2- Os docentes que estavam classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota mantêm a remuneração actual, acrescida em função da percentagem de actualização a que vier a ser estabelecida para os restantes docentes.

3- Aos docentes classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respectivas categorias, é-lhes garantida a progressão na carreira, até atingirem esse nível, de acordo com o previsto na revisão do contrato colectivo de trabalho publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 39 de 22 de outubro de 2021.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência mínima de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho, de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Objecto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2- Caso o contrato seja reduzido a escrito e sem prejuízo, designadamente, do disposto na cláusula 15.^a, deve do mesmo constar a actividade contratada, seja por indicação expressa, seja por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I.

Cláusula 5.^a

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, nomeadamente aptidão profissional, será dada preferência:

a) Aos trabalhadores já em serviço, ainda que contratados a tempo parcial, a fim de proporcionar a promoção e a melhoria das suas condições de trabalho;

b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica;

c) Aos trabalhadores-estudantes.

4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, portadores de deficiência ou de doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, designadamente, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Categoria profissional, incluindo nível ou escalão, se o houver;

b) Montante da retribuição, incluindo o das diuturnidades que se mostrarem devidas;

c) Período normal de trabalho;

d) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são, em princípio, integrados nas profissões a que alude o anexo I, devendo, desde logo, ser-lhes atribuída uma das categorias profissionais constantes do mesmo.

2- Caso o trabalhador exerça funções correspondentes a várias categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída aquela que corresponda à actividade principal para que foi contratado.

3- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

4- Poderá verificar-se a admissão para categorias não previstas expressamente no anexo I, se corresponderem a novas profissões, diferenciadas relativamente ao conteúdo típico das categorias previstas no mesmo anexo I e surgidas do desenvolvimento e diversificação das actividades das instituições, devendo o respectivo enquadramento em nível de remuneração respeitar os princípios implícitos no anexo IV.

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

1- As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2- A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições, quer dos seus trabalhadores.

4- O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por seis membros, três designados pelas instituições e três eleitos pelos trabalhadores.

5- Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de março.

Cláusula 8.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e compreende as acções

de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade desse mesmo período, tendo a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou chefia.

4- Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6- A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;

g) Possibilitar o desempenho de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício nos termos legais de actividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias, certificado de tempo de serviço conforme legislação em vigor.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho,

salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e participando de modo diligente nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade empregadora;

i) Cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- O dever de participação nas acções de formação a que se reporta a alínea *h)* do número 1 inclui as que forem realizadas fora do horário de trabalho, salvo quando, havendo motivo atendível, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do seu quadro de pessoal para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Remissão

Às matérias relativas à celebração de contratos a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade empregadora ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras, não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.
- 2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal ou profissional.
- 3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo profissional, bem como aquelas que se enquadrem num patamar que não exceda em mais de um grau o nível de qualificação previsto no anexo III para a actividade contratada.
- 4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.
- 5- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
- 6- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2, a que corresponda uma retribuição mais elevada ou qualquer outra regalia, confere ao trabalhador o direito a esse mesmo tratamento, enquanto tal exercício se mantiver.
- 7- Sempre que haja uma alteração consistente da actividade principal para que o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.
- 8- Presume-se consistente a alteração da actividade principal para que o trabalhador foi contratado sempre que decorra um período superior a seis meses sobre o início da mesma.
- 9- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser elidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.
- 10- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 16.^a

Mobilidade funcional

- 1- Salvo estipulação escrita em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a usufruir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, ficando, no entanto, obrigado ao desempenho das tarefas que vinha exercendo.
- 3- A entidade empregadora deve indicar ao trabalhador os motivos justificativos e a duração previsível da ordem a que se reporta o número 1.

Cláusula 17.^a

Mudança de categoria

- 1- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da instituição ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela entidade competente em matéria laboral.
- 2- Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Cláusula 18.^a**Local de trabalho**

- 1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.
- 2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.
- 3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 19.^a**Trabalhador com local de trabalho não fixo**

Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, desde que tal tenha sido expressamente acordado com a instituição.

Cláusula 20.^a**Deslocações**

- 1- A realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação.
- 2- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.
- 3- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 21.^a**Deslocações com regresso diário à residência**

- 1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
 - b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a entidade empregadora exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;
 - c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.
- 2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade empregadora, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 22.^a**Deslocações sem regresso diário à residência**

- O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:
- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
 - b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a entidade empregadora;
 - c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 23.^a**Mobilidade geográfica**

- 1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
- 2- A instituição pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver

prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 24.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e, ainda, as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas - Para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, técnicos superiores de reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistente sociais;

b) Trinta e seis horas - Para os restantes trabalhadores sociais;

c) Trinta e sete horas - Para os ajudantes de acção directa;

d) Trinta e oito horas - Para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e prefeitos;

e) Quarenta horas - Para os restantes trabalhadores.

2- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 26.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2- Sempre que considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3- Sem prejuízo das alterações legalmente permitidas, as instituições ficam obrigadas a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, um mapa anual de horário de trabalho.

4- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

5- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização e definição dos horários de trabalho.

Cláusula 27.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

2- No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

- Pessoal operacional de vigilância, transportes e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;
- Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

3- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

4- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) Educador de infância - Trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - Vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - Vinte e duas horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor do ensino secundário - Vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial - Vinte e duas horas lectivas semanais, acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2- Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 29.^a

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2- O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3- Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número

de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades definidas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 30.^a

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 31.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1- O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 28.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 32.^a

Trabalho a tempo parcial

1- É livre a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado, em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

5- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 33.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar,

e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

6- Sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a, e do caso previsto no número anterior, os horários de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial consideram-se individualmente acordados.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.^a

Cláusula 35.^a

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo

2- Para os motoristas, auxiliares de educação, ajudantes de acção educativa e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de junho de 2005 praticarem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

1- Salvo disposição legal em contrário, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do período normal de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Considera-se motivo atendível, nomeadamente, o facto de o trabalhador ser portador de deficiência ou doença crónica que determine um grau de esforço inerente à prestação de trabalho suplementar que ponha em causa a respectiva integridade física.

4- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número 2 as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Menores

c) Trabalhadores-estudantes.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos

de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

6- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

7- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

8- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 37.^a

Descanso compensatório

1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 38.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

6- Os trabalhadores em trabalho por turnos, se for em regime de jornada contínua, têm um intervalo para refeições de 30 minutos, considerado como tempo de trabalho, de forma a que se mantenham disponíveis para exercer a sua actividade normal em caso de necessidade.

7- O horário de trabalho dos enfermeiros que trabalhem no regime de turnos contínuos, em estabelecimento de saúde, inclui um período de 15 minutos, destinado à transmissão de informação relevante ao enfermeiro que assegurará o turno seguinte, para assegurar a continuidade da prestação do serviço.

8- Nos estabelecimentos de saúde, os turnos devem ser organizados preferencialmente de forma a que nenhum trabalhador de saúde preste serviço, em cada semana, e em período exclusivamente nocturno, mais do que duas noites seguidas, podendo, em casos devidamente fundamentados e quando o interesse da instituição o justifique, prestar um máximo de três noites seguidas.

Cláusula 40.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3- A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão gozados nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho, devendo efectivar-se consecutivamente, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas e ser assegurada a aplicação do princípio da rotatividade por forma a beneficiar alternadamente todos os trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro e o feriado municipal.

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

3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- 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.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 44.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
- 4- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para os efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.
- 5- Para efeitos do número anterior são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 45.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de maio e 31 de outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges e os filhos que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.
- 6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.
- 8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.
- 9- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 47.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

- 1- O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.
- 2- O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de junho e 15 de setembro.

Cláusula 48.^a

Férias e 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 tem direito à retribuição 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 seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 50.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, nos termos de legislação específica, ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, a parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à es-

cola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

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

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 52.^a

Comunicação das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a

Prova das faltas justificadas

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea e) da cláusula 51.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie do regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de cumprimento de obrigações legais;

d) As previstas no número 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 51.^a;

e) As previstas no número 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 51.^a;

f) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 51.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 51.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias e meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.^o e 3.^o ciclos do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

5- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8- Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 57.^a

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de pós-graduação, de especialização e complementar ou equivalente, bem como para a frequência de curso de formação ministradas sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou, ainda, no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 58.^a

Licença sabática

1- Aos trabalhadores com licenciatura ou bacharelato e, pelo menos, oito anos de antiguidade pode ser concedida licença sabática.

2- A licença sabática corresponde à dispensa da actividade laboral, destinando-se quer à formação contínua, quer à frequência de cursos de pós-graduação, especialização, complementar ou equivalente, quer ainda à realização de trabalhos de investigação.

3- Salvo acordo em contrário, o período de gozo da licença sabática não determina a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, excepto no que diz respeito à retribuição.

4- Nas situações em que haja retribuição durante a totalidade ou parte do tempo concedido da licença, fica o trabalhador obrigado a indemnizar a instituição, no montante correspondente ao triplo do valor das remunerações auferidas, caso venha a fazer cessar, por sua iniciativa, o contrato de trabalho, ou venha ser despedido com justa causa, no período de três anos após o termo da licença sabática.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 59.^a

Disposições gerais

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 60.^a

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.

Cláusula 61.^a

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

Cláusula 62.^a

Remuneração horária

1- O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) / (52 \times n)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária, é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 63.^a**Compensações e descontos**

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção das alíneas *a)* e *f)*, os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 64.^a**Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 65.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

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

Cláusula 66.^a**Retribuição de trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 39.^a, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15%;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

2- O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 66.^a-A**Trabalho normal em dia feriado**

O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, por acordo das partes.

Cláusula 67.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 68.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5- O subsídio de Natal será pago até 30 de novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 €, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que vierem a vencer-se nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo V.

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.^a

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa por cada dia completo de trabalho.

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,50 €, por cada dia completo de trabalho.

3- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número anterior às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 desta cláusula.

4- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

5- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 73.^a

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, em tudo o que se não encontrar regulado nesta convenção, designadamente pelo que se transcreve nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 74.^a

Trabalho de menores

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a sua formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00, nem depois das 18h00, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de os não frequentarem.

Cláusula 75.^a

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

CAPÍTULO IX

Formação profissionalCláusula 76.^a**Princípio geral**

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional por aprovação em curso de formação, tem preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas que a exijam.

5- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

Cláusula 77.^a**Objectivos**

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da situação laboral do trabalhador;

c) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

d) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 78.^a**Formação contínua**

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

4- As horas de formação certificada a que se referem os números 2 e 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas ou realizadas, para os efeitos da qualificação como certificada da formação a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 79.^a**Formação de reconversão**

1- A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Quando sejam determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Quando sejam determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 80.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 82.^a

Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 83.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, mas que não seja acompanhado de reforma do trabalhador, a mesma entidade diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 85.^a**Obrigações do empregador**

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.

Cláusula 86.^a**Obrigações do trabalhador**

O trabalhador tem obrigação de zelar:

- a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente sujeitando-se à realização dos exames médicos promovidos pela entidade empregadora;
- b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 87.^a**Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de 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 instituição;
- 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- O empregador deve, nos termos da lei, consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores na instituição ou equipamento ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, designadamente, sobre:

- d) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- e) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas as partes das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar.

Cláusula 88.^a**Serviços de segurança e saúde no trabalho**

As instituições devem garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos legais.

Cláusula 89.^a**Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 90.^a

Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da instituição e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 91.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 92.^a

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 93.^a

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias, de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos.

3- No final da reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

4- O secretariado das sessões compete à parte convocante.

5- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 94.^a

Competências

Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto nesta convenção.

Cláusula 95.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 96.^a

Sempre que os trabalhadores afirmam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, à data de 1 de janeiro de 2023, presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima mensal de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente convenção serão pagas em duas prestações mensais, iguais e sucessivas, após o pagamento dos novos valores dos acordos de cooperação pela Segurança Social relativamente a 2023.

Cláusula 98.^a

Regime

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

Cláusula 99.^a

Sucessão de regulamentação

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o anteriormente acordado pelas partes outorgantes, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro-cabeleireiro - Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro - Proceda à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro - Executa corte de cabelo, *mise-en-plis*, penteados e tinturas de cabelo.

Cobreadores

Cobrador - Proceda, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

Electricistas

Ajudante - É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente do oficial, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa/oficial principal - Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.

Encarregado - Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Oficial electricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial - É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Médicos

Director de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular da medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogos e sociólogos

Psicólogo - Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo da psicologia, da psicossociologia, da psicopatologia, da psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sócio-cultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições sócio-culturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos, tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores administrativos

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Director de serviços - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário principal/subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora di-

rectamente com o chefe da secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

Estagiário - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos e máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de tratamento de texto - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

Recepcionista - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção preparando as questões por ela a decidir.

Tesoureiro - Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor - Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro - Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor - Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal - Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador hortoflorícola - Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneja gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

1- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

- a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
- b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
- c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
- d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- f) Substitui as roupas de cama e de casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
- g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
- h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;
- i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2- Caso a instituição assegure apoio ao domicílio, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção de higiene e salubridade nos espaços do domicílio conexos aos serviços prestados ao utente.

Ajudante de acção educativa - Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência - Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação - Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à preparação e limpeza do material dos serviços de acção médica e do material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à receção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas em regime geral e dietas terapêuticas; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão - Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado do sector de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de stocks; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Carpinteiro de limpos - Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras - Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Pedreiro - Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor - Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária.

O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento e reabilitação; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

Enfermeiro especialista - É o profissional que desenvolve, para além dos conteúdos funcionais descritos para a categoria de enfermeiro, competências inerentes ao seu domínio de especialização em enfermagem, nomeadamente de reabilitação, saúde mental e psiquiátrica, médico-cirúrgica, saúde infantil e pediátrica, saúde materno e obstétrica; saúde na comunidade e nesta tendo em conta os acréscimos de competências em outras áreas, nomeadamente, geriatria e cuidados paliativos, identificando necessidades específicas e promovendo a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar. Desenvolve e colabora na formação realizada nas unidades ou serviço, orienta os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que respeita à definição e utilização de indicadores, colabora na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade funcional de os adequar às necessidades existentes.

Enfermeiro chefe/coordenador - Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista, caso o seja, o seu conteúdo funcional é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente: gestão do serviço ou unidade de cuidados; supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa; planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de Enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação; decidir a afetação de meios. Gere e supervisiona a prestação de cuidados,

articulando com a equipa a sua adequação às necessidades, nomeadamente através da elaboração de planos de trabalho. Colabora na avaliação do desempenho para os enfermeiros; Assegura o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora; Dinamiza a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados; Promove a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições.

Enfermeiro diretor - Compete-lhe, nomeadamente: Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem em articulação com o plano e relatório global da Instituição; Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem; Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição e da profissão; Criar ou manter um efetivo sistema de classificação do grau de dependência de utentes, no âmbito da enfermagem, que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem; Elaborar propostas de admissão de enfermeiros e propor a sua distribuição em articulação com os enfermeiros chefes, os quais coordena; Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos; Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem; Definir metas no âmbito da formação e investigação; Avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão e colabora na avaliação dos outros enfermeiros; Excepcionalmente, presta cuidados de enfermagem, tendo em vista a orientação e/ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

Trabalhadores de farmácia

Farmacêuticos

Director técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico - Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

Técnico de farmácia - Desenvolve actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, exerce o controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia (categoria residual) - Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

(Trata-se de profissão a extinguir quando vagarem os lugares ocupados pelos ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia).

Auxiliar de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector - Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

Encarregado de serviços gerais - Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio e repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civildade e bom aproveitamento escolar.

Educador de estabelecimento - Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

Educador de infância - Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto - Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro electrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

Engenheiro técnico (construção civil) - Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (electromecânica) - Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário - Proceda a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Proceda à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

Pasteleiro - Confecciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados; elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, concertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Lavadeiro - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

Roupeiro - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Carpinteiro - Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Marceneiro - Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras - Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desgrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Pintor-decorador - Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes, pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a ouro.

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Trabalhadores metalúrgicos

Canalizador (picheleiro) - Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Serralheiro civil - Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro, Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Aprendiz - Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora - É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém junto dos utentes de todas as faixas etárias, áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da actividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

Auxiliar de actividades ocupacionais - É o trabalhador que de acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, acompanha os jovens na realização das actividades a desenvolver ajudando-os na aplicação dos métodos a utilizar, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Arquivista - Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em Braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção - Coordena e controla as tarefas executadas por um número de trabalhadores, executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Encarregado de oficina - Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Formador - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes, elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico- prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Monitor de CAO (actividades ocupacionais) - De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de Centro e nos processos de avaliação individual.

Monitor/formador de habilitação e reabilitação - É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de acções de formação.

Técnico de reabilitação - Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor - Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado - É o trabalhador que, nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus, representa a entidade empregadora, atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

Motorista de pesados - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Dietista/nutricionista - Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Higienista oral - É o trabalhador que participa na realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Ortoprotésico - É o trabalhador que participa na avaliação de indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

Ortoptista - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realização de exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análises da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Técnico de análises clínicas e saúde pública - É o trabalhador que desenvolve actividades ao nível, entre outras, da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, bioquímica, endocrinologia, microbiologia, parasitologia, e hemoterapia, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - É o trabalhador que executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - É o trabalhador que desenvolve actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - É o trabalhador que se centra no desenvolvimento de actividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, e de actividades ao nível da programação, aplicação de meios do diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Técnico de medicina nuclear - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e sinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - É o trabalhador que participa na realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

Técnico de prótese dentária - É o trabalhador que participa na realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de radiologia - É o trabalhador que participa na realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico; programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta - É o trabalhador que se centra na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Integrar:

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando

não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional - É o trabalhador que participa na avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapêutica/utente; prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de saúde ambiental - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B) Técnicos

Cardiografista - Executa electrocardiogramas, vetocar-diogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista - Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes, fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Electroencefalografista - Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta - Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

Pneumografista - Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas - Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista - Obtém radiografias, utilizando aparelhos de RX, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta - Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

Técnico de análises clínicas - Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria - Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia - Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do pacing cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletasmogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção - Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia - Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia, executa o traçado e no da electromiografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

Técnico de ortóptica - Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculografia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados.

Técnico ortoprotésico - Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

Terapeuta da fala - Elaborar, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

Terapeuta ocupacional - Elaborar, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

C) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de análises clínicas - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante técnico de fisioterapia - Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Ortopédico - Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o

espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Assistente social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a níveis, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia actividades de nível, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Gerontólogo - Estuda, avalia e intervém na prevenção dos problemas pessoais e sociais associados ao fenómeno do envelhecimento humano, sendo a pessoa idosa o centro da sua intervenção. Na sua prática profissional, desenvolvida em contexto institucional ou comunitário, desenvolve e implementa programas relacionados com o envelhecimento ativo, prevenção e promoção da saúde e bem-estar da pessoa idosa. Acompanha e avalia os planos individuais e globais de intervenção à pessoa idosa e sua família.

Mediador sócio-cultural - É o trabalhador que tem por função colaborar na integração de imigrantes e minorias étnicas, na perspectiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusão sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos sócio-culturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando activamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições.

Técnico de actividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Técnico superior de animação sociocultural - é o trabalhador que investiga, integrado ou não em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais actuar. Planeia e implementa projectos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve actividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interacção social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projecto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objectivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afectem o seu bem-estar e actua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

Técnico superior de educação social - É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática socio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

Técnico superior de mediação social - É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços ou entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

Outros trabalhadores**Encarregados gerais**

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

ANEXO II**Condições específicas****Cobreadores****Admissão**

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros**Admissão**

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.^a

Electricistas**Aprendizagem, acesso e carreira**

1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.^o grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4- O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.^a logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

6- Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Enfermeiros**Admissão ou acesso**

1- Constitui condição de admissão a posse de título profissional actualizado, emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

2- Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, no momento da admissão ou posteriormente, cabendo a avaliação da conveniência à instituição, quer no caso de ingresso, quer no caso de aquisição superveniente do título.

Carreira

1- A carreira de enfermagem enquadra o enfermeiro, o enfermeiro especialista e o enfermeiro com funções de chefia e direcção.

2- A carreira do enfermeiro, desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

3- O acesso à categoria de enfermeiro especialista é feita para os enfermeiros detentores do título de enfermeiro Especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, e para a área de especialidade necessária para actividade a desenvolver na instituição.

4- A carreira do enfermeiro com título de especialista desenvolve-se pelas categorias de 1.^a e principal.

5- Constitui requisito de promoção, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

6- Os enfermeiros da anterior carreira, nos termos regulados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2009, com mais de 3 anos de exercício na instituição, serão integrados no nível IV, com a categoria de enfermeiro de 2.ª

7- Os enfermeiros e os enfermeiros especialistas podem ser coordenados por enfermeiros em funções de chefia e direcção, consoante a estrutura orgânica definida pela Instituição;

8- As funções de chefia e direcção de enfermagem são exercidas em comissão de serviço por enfermeiros ou enfermeiros com título de especialista.

9- Os lugares de coordenação de enfermeiros fazem-se através de recrutamento interno ou externo preferencialmente entre enfermeiros com:

- a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;
- b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;
- c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.

10- O exercício pelos enfermeiros de funções de chefia é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de 1.ª, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela instituição para a unidade que dirige.

11- Os actuais enfermeiros supervisores e enfermeiros-chefe mantêm-se na mesma categoria e funções, não podendo ser substituídos nas suas funções por enfermeiros em cargos de direcção e chefia.

12- O exercício pelos enfermeiros de funções de direcção é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de principal, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela Instituição para a unidade que dirige.

13- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço correspondente ao exercício de funções de chefia ou direcção, os enfermeiros regressam ao seu lugar de origem na carreira, passando a ser remunerados pelo nível correspondente ao lugar da carreira que detinham antes da comissão de serviço.

Telefonistas

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2- As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio

1- O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2- O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4- O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.

5- O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.^a e 2.^a

5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.^a

6- A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

1- Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.

2- As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção médica desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.^a e 1.^a e principal, a ajudante de acção educativa de 2.^a e 1.^a, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.^a e 1.^a e a auxiliar de acção médica de 2.^a e 1.^a, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

4- A promoção a ajudante de acção directa principal, para além do requisito a que alude o número 3, depende ainda da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 da QNQ, correspondente ao referencial de formação relativo a assistente familiar e de apoio à comunidade e ao relativo a agente em geriatria, com os códigos de referencial de formação 762190 e 762191.

5- A promoção a que se refere o número anterior apenas operará a partir de 1 de janeiro de 2021 e abrangerá os trabalhadores que a essa data preencham os requisitos a que se refere o número anterior.

6- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.^a, para promoção a ajudante de acção directa de 1.^a, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de acção directa.

7- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.^a, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.^a, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira:

1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, e auxiliar com mais de cinco anos.

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.^a

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

1- A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, pedreiro e pintor de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de farmácia - Farmacêuticos

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais são as seguintes:

a) Director técnico;

b) Farmacêutico;

c) Técnico de farmácia.

2- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de farmácia desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

3- Constitui condição de admissão na categoria de técnico de farmácia a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida, ou equiparação a ela.

4- Constitui requisito de promoção a técnico de farmácia de 2.^o, de 1.^a ou principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais de farmácia

Categorias profissionais

As categorias profissionais são as seguintes:

a) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);

b) Auxiliar de farmácia.

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes, tenha completado 3 anos de prática na extinta categoria de ajudante de farmácia, com um mínimo de 1250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento. Trata-se de categoria residual, abrangendo apenas os ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia, nos termos do Decreto-Lei n.º 320/1999, de 11 de agosto, sendo os respectivos lugares extintos à medida que vagarem.

3- Só poderão ser admitidos como auxiliares de farmácia os trabalhadores habilitados com a escolaridade obrigatória.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1- As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) 9.^o ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;

c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

4- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço:

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efectivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o tempo prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais, sem prejuízo do previsto nas notas 1 a 4 do anexo V.

Psicólogo, sociólogo

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.

5- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

2- O estágio para despenseiro, empregado de balcão e empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.

3- O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira

1- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2- O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até 5 anos e de ajudante de cozinha com mais de cinco anos.

4- Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinha com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão e empregado de refeitório desenvolve-se pelas categorias de empregado de balcão e empregado de refeitório até cinco anos e com mais de cinco anos.

6- Constitui requisito de promoção de empregado de balcão e empregado de refeitório com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

7- As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

8- Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.ª e 1.ª a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas**Aprendizagem**

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.

2- A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.

3- A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro, e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.

4- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

1- O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2- O estágio para a profissão de engomador, lavadeiro, e roupeiro tem a duração de seis meses.

3- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração**Aprendizagem e tirocínio**

1- A aprendizagem para as profissões de carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores metalúrgicos**Aprendizagem e tirocínio**

1- A aprendizagem para as profissões de canalizador (picheiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.

2- A carreira do trabalhador com a profissão de canalizador (picheiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito da promoção a canalizador (picheiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de panificação**Admissão**

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Aprendizagem

1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3- O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido**A) Técnicos superiores****Admissão**

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal

2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B) Técnicos**Admissão**

1- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade para o exercício da profissão.

4- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a tradutor de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

4- Constitui requisito da promoção de 2.^a a 1.^a, a permanência de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

C) Outros trabalhadores

Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos**Admissão**

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motorista de ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

3- A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respectivo averbamento à carta de condução.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 2.^a, 1.^a e principal.

2- Constitui requisito da promoção a 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

C) Auxiliares técnicos

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Reclassificações

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados da seguinte forma, nos termos da deliberação da comissão paritária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2013:

O dietista em técnico dietista/nutricionista;

O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalologista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

Os técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, que foram reclassificados nos termos do número anterior, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica actualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantêm o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível

remuneratório descritos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2009, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das ciências sociais e humanas.

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;

b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;

b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª.

4- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª.

Outros trabalhadores

Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquitecto;

Assistente social;

Conservador de museu;

Consultor jurídico;

Contabilista;

Director de serviços;

Director dos serviços clínicos;

Director técnico (farmácia);

Educadores de infância;

Educadores de estabelecimento com grau superior;

Enfermeiro;

Enfermeiro especialista;

Engenheiro técnico agrário;

Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânica);
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo;
Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico dietista/nutricionista;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1-Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;
Educadores de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Pneumografista;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de farmácia (cédula prof. s/licenciatura);
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiografia;

Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escrupulário principal/subchefe de secção;
Mediador sócio-cultural;
Monitor;
Monitor de CAO (actividades ocupacionais);
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção:

Desenhador-projectista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:**5.1- Administrativos, comércio e outros**

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;
Teclista-monotipista;
Transportador.

5.3- Outros:

Ajudante de acção directa principal;
Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correio;

Cozinheiro;
Despenseiro;
Educadores de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Tractorista.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Auxiliar menor;
Contínuo;

Engomador;
 Guarda de propriedades ou florestal;
 Guarda ou guarda-ondista;
 Hortelã ou trabalhador horto-florícola;
 Lavadeiro;
 Pacote (*);
 Porteiro;
 Roupeiro;
 Trabalhador agrícola;
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(* O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve, assim, ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção:

Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;
 Aprendiz;
 Aspirante;
 Estagiário;
 Praticante;
 Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - Técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3- Quadros médios - Técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - Comércio:

Chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - Produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);
 Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - Outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1- Profissionais qualificados - Administrativos/profissionais semiqualeificados administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
 Recepcionista.

5.4/6.1- Profissionais qualificados - Outros/profissionais semiqualeificados - Administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2- Profissionais qualificados - Produção/profissionais semiqualeificados - Produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral:

Nível I

Director de serviços
Director de serviços clínicos
Secretário-geral

Nível II

Assistente social principal
Chefe de divisão
Enfermeiro especialista principal
Enfermeiro principal
Gerontólogo principal
Higienista oral principal
Ortoptista principal
Ortoprotésico principal
Psicólogo principal
Sociólogo principal
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal
Técnico de audiologia principal
Técnico de cardiopneumologia principal
Técnico dietista/nutricionista principal (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia principal
Técnico de medicina nuclear principal
Técnico de neurofisiologia principal
Técnico de prótese dentária principal
Técnico de radiologia principal
Técnico de radioterapia principal
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal
Técnico de saúde ambiental principal
Técnico superior de animação sócio-cultural principal
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal
Técnico superior de educação social principal
Técnico superior de mediação social principal

Nível III

Assistente social de 1.^a
Director técnico (farm.)
Enfermeiro especialista de 1.^a
Enfermeiro de 1.^a
Gerontólogo de 1.^a
Higienista oral de 1.^a
Médico especialista
Ortoptista de 1.^a
Ortoprotésico de 1.^a
Psicólogo de 1.^a
Sociólogo de 1.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a
Técnico de audiologia de 1.^a

Técnico de cardiopneumologia de 1.^a
Técnico dietista/nutricionista de 1.^a (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia de 1.^a
Técnico de medicina nuclear de 1.^a
Técnico de neurofisiologia de 1.^a
Técnico de prótese dentária de 1.^a
Técnico de radiologia de 1.^a
Técnico de radioterapia de 1.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.^a
Técnico de saúde ambiental de 1.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 1.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.^a
Técnico superior de educação social de 1.^a
Técnico superior de mediação social de 1.^a

Nível IV

Arquitecto
Assistente social de 2.^a
Conservador de museu
Consultor jurídico.
Contabilista certificado
Enfermeiro de 2.^a
Engenheiro agrónomo
Engenheiro civil
Engenheiro electrotécnico
Engenheiro silvicultor
Farmacêutico
Formador
Gerontólogo de 2.^a
Higienista oral de 2.^a
Médico (clínica geral)
Ortopista de 2.^a
Ortoprotésico de 2.^a
Psicólogo de 2.^a
Sociólogo de 2.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.^a
Técnico de audiologia de 2.^a
Técnico de cardiopneumologia de 2.^a
Técnico dietista/nutricionista de 2.^a (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia de 2.^a
Técnico de medicina nuclear de 2.^a
Técnico de neurofisiologia de 2.^a
Técnico de prótese dentária de 2.^a
Técnico de radiologia de 2.^a
Técnico de radioterapia de 2.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.^a
Técnico de saúde ambiental de 2.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 2.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a
Técnico superior de educação social de 2.^a
Técnico superior de laboratório

Técnico superior de mediação social de 2.^a
Veterinário

Nível V

Assistente social de 3.^a
Enfermeiro de 3.^a
Gerontólogo de 3.^a
Higienista oral de 3.^a
Ortoptista de 3.^a
Ortoprotésico de 3.^a
Psicólogo de 3.^a
Sociólogo de 3.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.^a
Técnico de audiologia de 3.^a
Técnico de cardiopneumologia de 3.^a
Técnico dietista /nutricionista de 3.^a (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia de 3.^a
Técnico de medicina nuclear de 3.^a
Técnico de neurofisiologia de 3.^a
Técnico de prótese dentária de 3.^a
Técnico de radiologia de 3.^a
Técnico de radioterapia de 3.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.^a
Técnico de saúde ambiental de 3.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 3.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.^a
Técnico superior de educação social de 3.^a
Técnico superior de mediação social de 3.^a

Nível VI

Contabilista/técnico oficial de contas

Nível VII

Cardiografista principal
Chefe de departamento
Chefe de escritório
Chefe de serviços
Dietista principal
Electroencefalografista principal
Engenheiro técnico agrário
Engenheiro técnico (construção civil)
Engenheiro técnico (electromecânico)
Fisioterapeuta principal
Pneumografista principal
Preparador de análises clínicas principal
Radiografista principal
Radioterapeuta principal
Técnico de análises clínicas principal
Técnico de audiometria principal
Técnico de cardiopneumografia principal
Técnico de locomoção principal
Técnico de neurofisiografia principal
Técnico ortoprotésico principal

Técnico de ortóptica principal
Terapeuta da fala principal
Terapeuta ocupacional principal
Tesoureiro

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.^a
Ajudante técnico de farmácia (residual)
Cardiografista de 1.^a
Chefe de secção (ADM)
Chefe dos serviços gerais
Dietista de 1.^a
Educador social de 1.^a
Electroencefalografista de 1.^a
Encarregado geral
Fisioterapeuta de 1.^a
Guarda-livros
Pneumografista de 1.^a
Preparador de análises clínicas de 1.^a
Radiografista de 1.^a
Radioterapeuta de 1.^a
Técnico de actividades de tempos livres
Técnico de análises clínicas de 1.^a
Técnico de audiometria de 1.^a
Técnico de cardiopneumografia de 1.^a
Técnico de neurofisiografia de 1.^a
Técnico ortoprotésico de 1.^a
Técnico de ortóptica de 1.^a
Terapeuta da fala de 1.^a
Terapeuta ocupacional de 1.^a

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.^a
Animador cultural
Cardiografista de 2.^a
Dietista de 2.^a
Educador social de 2.^a
Electroencefalografista de 2.^a
Encarregado (EL)
Encarregado (MAD)
Encarregado (MET)
Encarregado de exploração ou feitor
Encarregado de fabrico
Encarregado de obras
Encarregado de oficina
Fisioterapeuta de 2.^a
Mediador sociocultural
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal
Monitor principal
Pneumografista de 2.^a
Preparador de análises clínicas de 2.^a
Radiografista de 2.^a
Radioterapeuta de 2.^a
Técnico de análises clínicas de 2.^a
Técnico de audiometria de 2.^a
Técnico auxiliar de serviço social de 1.^a

Técnico de cardiopneumografia de 2.^a
Técnico de neurofisiografia de 2.^a
Terapeuta da fala de 2.^a
Terapeuta ocupacional de 2.^a
Técnico ortoprotésico de 2.^a
Técnico de ortóptica de 2.^a

Nível X

Ajudante de acção directa principal
Chefe de equipa/oficial principal (EL)
Cozinheiro-chefe
Documentalista
Encarregado fiscal
Encarregado de sector de armazém
Encarregado geral de serviços gerais
Escriturário principal/subchefe de secção
Monitor de 1.^a
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.^a
Monitor de CAO principal
Pintor-decorador de 1.^a
Pintor de lisos (madeira) de 1.^a
Secretário
Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a
Técnico de reabilitação
Tradutor principal

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual)
Ajudante técnico de análises clínicas.
Ajudante técnico de fisioterapia
Chefe de compras/ecónomo
Encarregado de serviços gerais
Encarregado de refeitório
Monitor de 2.^a
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.^a
Monitor de CAO de 1.^a
Parteira
Pintor-decorador de 2.^a
Pintor de lisos (madeira) de 2.^a
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício
Tradutor de 1.^a

Nível XII

Ajudante de acção directa de 1.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual)
Ajudante de feitor
Arquivista
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço
Barbeiro-cabeleireiro
Caixa
Canalizador (picheleiro) de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a

Cozinheiro de 1.^a
Despenseiro
Dourador de ouro fino de 3.^a
Electricista (oficial) de 1.^a
Encarregado (ROD)
Encarregado de sector (serviços gerais)
Escriturário de 1.^a
Fiel de armazém de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Monitor de CAO de 2.^a
Motorista de pesados de 1.^a
Operador de computador de 1.^a
Pasteleiro de 1.^a
Pedreiro/trolha de 1.^a
Pintor de 1.^a
Pintor-decorador de 3.^a
Pintor de lisos (madeira) de 3.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Tradutor de 2.^a

Nível XIII

Ajudante de acção directa de 2.^a
Ajudante de acção educativa de 1.^a
Auxiliar de acção médica de 1.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a
Ajudante de farmácia do 1.^o ano
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço
Canalizador (picheleiro) de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a
Cobrador
Cozinheiro de 2.^a
Electricista (oficial) de 2.^a
Escriturário de 2.^a
Fiel de armazém de 2.^a
Marceneiro de 2.^a
Motorista de ligeiros de 1.^a
Motorista de pesados de 2.^a
Operador de computadores de 2.^a
Operador de máquinas auxiliares principal
Pasteleiro de 2.^a
Pedreiro/trolha de 2.^a
Pintor de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Tractorista

Nível XIV

Ajudante de acção directa de 3.^a
Ajudante de acção educativa de 2.^a
Auxiliar de acção médica de 2.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a
Auxiliar de actividades ocupacionais

Auxiliar de educação
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens
Caixa de balcão
Canalizador (picheleiro) de 3.^a
Carpinteiro de 3.^a
Carpinteiro de limpos de 3.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a
Cozinheiro de 3.^a
Operador de processamento de texto principal
Electricista (oficial) de 3.^a
Empregado de armazém
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção
Escriturário de 3.^a
Marceneiro de 3.^a
Motorista de ligeiros de 2.^a
Operador de máquinas agrícolas
Operador de máquinas auxiliares de 1.^a
Operador manual de 1.^a
Pasteleiro de 3.^a
Pedreiro/trolha de 3.^a
Pintor de 3.^a
Recepcionista principal.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Telefonista principal.
Tratador ou guardador de gado

Nível XV

Ajudante de acção educativa de 3.^a
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a
Ajudante de enfermaria
Ajudante de ocupação
Auxiliar de acção médica de 3.^a
Capataz
Costureira/alfaiate
Operador de processamento de texto de 1.^a
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço
Estagiário do 2.^o ano (ADM)
Operador de computador estagiário
Operador manual de 2.^a
Pré-oficial do 2.^o ano (EL)
Recepcionista de 1.^a
Telefonista de 1.^a

Nível XVI

Ajudante de cozinheiro até cinco anos
Ajudante de motorista
Ajudante de padaria
Auxiliar de laboratório
Barbeiro
Caseiro
Contínuo de 1.^a
Empregado de balcão até cinco anos

Empregado de refeitório até cinco anos
 Estagiário de operador de máquinas auxiliares
 Estagiário do 1.º ano (ADM)
 Guarda ou guarda-rondista de 1.ª
 Operador manual de 3.ª
 Operador de processamento de texto de 2.ª
 Porteiro de 1.ª
 Pré-oficial do 1.º ano (EL)
 Recepcionista de 2.ª
 Telefonista de 2.ª

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL)
 Contínuo de 2.ª
 Empregado de quartos/camaratas/enfermarias
 Engomador
 Estagiário de recepcionista
 Guarda de propriedades ou florestal
 Guarda ou guarda-rondista de 2.ª
 Hortelão ou trabalhador horto-florícola
 Jardineiro
 Lavadeiro
 Porteiro de 2.ª
 Roupeiro
 Trabalhador agrícola
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço

Nível XVIII

Ajudante do 1.º ano (EL)
 Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT)
 Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET)
 Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF)
 Servente (CC)
 Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço

Notas:

1- Os trabalhadores de apoio (ajudante de acção directa, ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, auxiliar de acção médica) que se encontrem posicionados na categoria de 1.ª mantêm essa categoria e a actual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do anexo IV a partir do momento em que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na actual categoria de 1.ª, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

Os trabalhadores das mesmas carreiras actualmente posicionados na categoria de 2.ª mantêm a referida categoria, progredindo, sem alteração nominal de categoria, ao nível imediatamente superior do anexo IV ao fim de cinco anos de bom e efetivo serviço nessa categoria, e progredindo à categoria de 1.ª após cinco anos de bom e efetivo serviço no nível referido.

As admissões para estas carreiras serão efectuadas para a categoria de ingresso de 3.ª

2- Os trabalhadores ajudante de cozinheiro que, contados desde 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efectivo serviço, ascendem automaticamente a ajudante de cozinheiro com mais de cinco anos.

Os trabalhadores ajudante de cozinheiro com menos de cinco anos de serviço mantêm essa categoria e actual retribuição, acedendo ao nível imediatamente superior do anexo IV, a partir do momento que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na actual categoria, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

As admissões para esta carreira serão efectuadas para a nova categoria de ingresso.

3 – Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.

4- Os trabalhadores que detenham qualquer das categorias previstas no CCT entre a CNIS e a FEPCES e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2009, com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2009, e com deliberações da comissão paritária publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2010 e n.º 29, de 8 de agosto de 2013, e que tenham sido extintas pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, objecto da rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2018, mantêm-se no mesmo enquadramento de categoria, com direito à progressão na carreira nos termos estabelecidos no texto do referido CCT e à actualização salarial que vier a ser acordada entre as partes para o futuro, relativamente a idêntico nível do anexo V, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que vagarem.

5- Com a entrada em vigor da revisão do presente contrato colectivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021 os trabalhadores que detenham as categorias das carreiras de ajudante de acção directa e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência manterão a categoria mas serão enquadradas no nível remuneratório definido no anexo IV do presente CCT, mantendo a contagem do tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

6- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da alteração do presente CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, estavam classificados em chefes de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório do nível XIV da tabela A.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de julho de 2022 a 31 de dezembro de 2022)

Nível	€
1	1 269,00
2	1 183,00
3	1 115,00
4	1 064,00
5	1 020,00
6	951,00
7	899,00
8	848,00
9	798,00
10	770,00
11	752,00
12	746,00
13	737,00
14	727,00
15	717,00
16	713,00
17	709,00
18	705,00

TABELA B

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de julho de 2022)

1- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
3 082,00	2 766,00	2 564,00	2 426,00	2 071,00	1 956,00	1 888,00	1 739,00	1 498,00	1 020,00
2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
2 537,00	2 425,00	2 381,00	2 333,00	1 956,00	1 888,00	1 739,00	1 498,00	1 384,00	1 020,00
4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2 593,00	2 331,00	2 129,00	1 963,00	1 842,00	1 678,00	1 505,00	1 425,00	1 167,00	1 020,00

5 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional									
Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2.538,00	2 274,00	2 071,00	1 917,00	1 794,00	1 634,00	1 473,00	1 370,00	1 118,00	989,00
6- Restantes educadores e professores									
Nível 1									1 230,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 26 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 26 anos									
Nível 2									1 172,00
Ed. infância s/curso, c/diploma - 26 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 26 anos									
Nível 3									1 157,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 25 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 25 anos									
Professores com grau superior e mais de 25 anos									
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos									
Nível 4									1 096,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 20 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 20 anos									
Professores com grau superior e mais de 20 anos									
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos									
Ed. infância s/curso, c diploma - 25 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 25 anos									
Nível 5									977,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 15 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 15 anos									
Professores com grau superior e mais de 15 anos									
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos									
Ed. infância s/curso, c/diploma - 20 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 20 anos									
Nível 6									882,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 10 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 10 anos									
Professores com grau superior e mais de 10 anos									
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos									
Ed. infância s/curso, c/diploma - 15 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 15 anos									
Professores sem grau superior e mais de 20 anos									
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos									
Nível 7									779,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - 5 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - 5 anos									
Professores com grau superior e mais de 5 anos									
Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos									
Ed. infância s/curso, c/diploma - 10 anos									
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 10 anos									
Professores sem grau superior e mais de 15 anos									
Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos									

Nível 8							735,00
Ed. infância s/curso, c/diploma - 5 anos							
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos							
Nível 9							709,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar							
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar Prof. com grau superior Prof. sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos							
Nível 10							705,00
Ed. infância s/curso, c/diploma							
Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma Prof. sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior							
Prof. 1.º ciclo ensino básico, com diploma para as povoações rurais							
Prof. autorizado 1.º ciclo ensino básico							
Ed. infância autorizado							

Notas:

1- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B-4.

2- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5 da tabela B-5.

3- O disposto no número anterior tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos estejam preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

4- Os montantes retributivos constantes das tabelas B-4 e B-5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos números 1 e 2 quando cessarem funções dessa natureza.

5- Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou coordenação técnica ou de direcção pedagógica terá direito a receber, pelo exercício de tais funções, uma remuneração complementar determinada nos termos seguintes:

- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 80 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 100 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 120 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes - 140 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 160 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 80 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 100 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 120 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 140 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 140 euros;
- Direcção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 160 euros.

Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos, mas cuja complexidade justifique a existência de direcção técnica, a mesma será igualmente objecto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 120 euros.

6- Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

7- A reorganização das carreiras abrangidas pela tabela B produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, sendo os respectivos trabalhadores enquadrados nos níveis correspondentes aos anos de serviço que possuírem e passando as progressões na carreira a efectuar-se a partir da data referida exclusivamente de acordo com as regras estabelecidas nessa convenção, sem prejuízo da manutenção de retribuições mais elevadas já individualmente praticadas relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2009.

8- Sem prejuízo da aplicabilidade do novo valor da RMMG, de 600,00 euros, a partir de 1 de janeiro de 2019, nos termos do Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro, os valores de remunerações mínimas constantes da presente tabela vigorarão a partir de 1 de julho de 2019.

9- O presente CCT substitui o contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2 de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho*

e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

10- Disposições transitórias:

1) Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com as alterações subsequentes nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, é-lhes aplicado o regime transitório definido nos pontos seguintes:

2) Os docentes que estavam classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota mantêm a remuneração actual, acrescida em função da percentagem de actualização a que vier a ser estabelecida para os restantes docentes.

3) Aos docentes classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respectivas categorias, é-lhes garantida a progressão na carreira, até atingirem esse nível, de acordo com o previsto na revisão do contrato colectivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

Porto, 27 de abril de 2023.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

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

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Luis Miguel Guimarães Trindade, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

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

José Carlos Dantas, na qualidade de presidente da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de mandatário.

Florentino Paulo Mota Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luis Alberto Pinho Dupont, na qualidade de presidente e mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direcção.

Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - FEPCES, representa as seguintes organizações sindicais:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- 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, Comércio e Serviços da Horta.

Informação da lista de representados pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

- Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
- Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);
- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);
- Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);
- Sindicato dos Professores da Madeira (SPM).

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa as seguintes organizações sindicais:

- 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 Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região 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;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção,

Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA-Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 19 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 198/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Contrato coletivo de trabalho para a indústria da metalurgia e metalomecânica celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área geográfica e âmbito**

1- O presente contrato aplica -se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 93.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 6,00 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Graus	Tabela salarial 2023
0	1 310,00 €
1	1 125,00 €
2	1 003,00 €
3	985,00 €
4	879,00 €
5	870,00 €
6	823,00 €
7	808,00 €
8	795,00 €
9	785,00 €
10	775,00 €
11	765,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

17 de abril de 2023.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Texto consolidado

Contrato coletivo de trabalho para a indústria da metalurgia e metalomecânica celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2020 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área geográfica e âmbito

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 10 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigora pelo prazo de três anos.

2- O contrato renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos da cláusula seguinte.

3- Havendo denúncia o contrato coletivo, renova-se por um período de um ano, findo o qual cessam os seus efeitos.

4- Terminado o prazo de vigência inicial do contrato, ou de qualquer das suas renovações, sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respetivo processo de revisão.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária não indexadas, vigoram pelo prazo de 12 meses, de 1 de janeiro a 31 de dezembro, renovando -se sucessivamente por igual período.

6- No ano 2010, as tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de julho.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O contrato coletivo pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada por carta registada com aviso de receção dirigida à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.

3- O contrato denunciado cessa os seus efeitos, decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO II

Carreira profissional

Cláusula 4.^a

Conceitos gerais

«Profissão ou grupo profissional» - Conjunto de funções correspondente a um universo de saberes de ordem técnica e tecnológica abrangendo áreas idênticas na sua origem.

«Nível salarial» - Grau de remuneração, dentro de cada profissão, onde o trabalhador se encontra, e que resulta da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação e das exigências e

perícias requeridas para o exercício da respetiva atividade.

«Período de integração/formação inicial» - É o período necessário para o trabalhador adquirir um conjunto de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma profissão, ou à melhoria do seu desempenho.

Cláusula 5.^a

Definição de profissões

No anexo II deste contrato são identificadas as profissões ou grupos profissionais por ele abrangidas.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com a atividade contratada, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões diferentes das nele previstas.

2- O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data de início da produção de efeitos do presente contrato coletivo e que resultasse de obrigação prevista em contrato coletivo que anteriormente tenha vigorado.

3- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por este contrato, de profissão nele não prevista, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

Cláusula 7.^a

Progressão

Os trabalhadores poderão progredir nos níveis salariais da respetiva profissão por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos e habilitações escolares.

Cláusula 8.^a

Avaliação de desempenho e critérios de progressão

1- Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a possibilidade da progressão.

2- No caso de a empresa não dar cumprimento ao disposto no número anterior, os trabalhadores colocados nos 4.º e 3.º níveis salariais da respetiva profissão, que completem 2 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, e os trabalhadores colocados no 2.º nível salarial da respetiva profissão, que completem 4 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, poderão requerer à empresa, através de documento próprio que é o anexo III deste contrato, a sua progressão para o nível salarial seguinte.

3- O requerimento a apresentar pelo trabalhador para o efeito referido no número anterior deverá ser entregue com prova de recebimento pela gerência, administração ou departamento de recursos humanos ou secção de pessoal.

4- A empresa fica obrigada a dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo máximo de 30 dias.

5- No caso de a empresa não dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo referido no número anterior, considerar-se-á a mesma aceite, com efeitos no primeiro dia do mês subsequente.

6- No caso de a empresa recusar a pretensão do trabalhador, comunicar-lhe-á essa decisão por escrito, necessariamente dentro do prazo referido no número 4 desta cláusula.

7- No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá requerer a avaliação do seu desempenho de acordo com os critérios previstos na cláusula 7.^a

8- A avaliação prevista no número anterior será realizada por um júri constituído por 3 membros, dos quais um designado pela entidade empregadora, outro indicado pelo trabalhador ou pelo sindicato que o representa e o terceiro cooptado pelos dois primeiros.

9- No caso de o resultado da avaliação determinar a progressão do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a concretizá-la com efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da avaliação.

10- No caso de o resultado da avaliação determinar a não progressão, o trabalhador poderá requerer nova avaliação nos termos previstos nesta cláusula logo que decorra um período de 12 meses.

Cláusula 9.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

4- O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

CAPÍTULO III

Do contrato individual

SECÇÃO I

Formação do contrato

Cláusula 10.^a

Condições mínimas de admissão

Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

SECÇÃO II

Informação

Cláusula 11.^a

Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

Cláusula 12.^a

Objeto do dever de informação

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;
- b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- c) A profissão do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

- h) O valor e a periodicidade da retribuição;
 - i) O período normal de trabalho diário e semanal especificando os casos em que é definido em termos médios;
 - j) O número da apólice de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
 - l) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável às relações de trabalho entre as partes no momento do início da prestação de trabalho, se houver.
- 2- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)*, *g)*, *h)* e *i)* do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno da empresa.
- 3- A informação pode ser substituída pela referência às disposições correspondentes da lei, do presente contrato ou do regulamento interno.

Cláusula 13.^a

Meio de informação

- 1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.
- 2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *h)* e *i)* do número 1 da cláusula anterior.
- 3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.
- 4- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.
- 5- A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 14.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

- 1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:
- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
 - b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;
 - c) Condições de eventual repatriamento;
 - d) Acesso a cuidados de saúde.
- 2- As informações referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 15.^a

Informação sobre alterações

- 1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 12.^a ou no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.
- 3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 16.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Contratos de trabalho a termo:

a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

Cláusula 17.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 18.^a

Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias.

4- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO IV

Objeto do contrato

Cláusula 19.^a

Objeto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para profissão constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou regulamento interno de empresa, compreende as funções que lhe se-

jam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 20.^a

Exercício de funções

1- A mudança do trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

2- O trabalhador não adquire a profissão correspondente às funções que exerça temporariamente.

3- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- As partes podem, por contrato individual de trabalho, alterar o estipulado no número anterior.

5- O disposto no número 4 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a atividade temporariamente desempenhada.

6- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a seis meses.

Cláusula 21.^a

Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço.

2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho.

3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua atividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

4- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

Cláusula 22.^a

Deslocações

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

Cláusula 23.^a**Direitos dos trabalhadores deslocados**

Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de alimentação, transporte e alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

SECÇÃO V

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- k) Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;
- l) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em ações de formação profissional, como formando ou formador;
- m) Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

Cláusula 25.^a**Deveres dos empregadores**

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, datas de nascimento e de admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida do possível.

4- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 26.^a

Refeitórios

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 27.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste contrato;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 28.^a

Formação contínua

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 29.^a

Direito à atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical, nomeadamente através de

delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

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

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 30.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.^a é o seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Quatro;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + n - 500$$

representando n o número de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3- Nas empresas a que se refere a alínea a) do número 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.^a

Cláusula 31.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respetiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 32.^a

Cedência das instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 33.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1- Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis diretos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

Cláusula 34.^a

Quotização sindical

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o produto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

SECÇÃO VI

Contratos a termo

Cláusula 35.^a

Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

f) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

g) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

h) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

i) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

j) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

k) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

l) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

- 3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:
- a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa, estabelecimento ou secção;
 - b) Lançamento da produção de novos produtos ou início de laboração de novos equipamentos industriais;
 - c) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;
 - d) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.
- 4- O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo certo em todas as outras situações previstas na lei ou neste contrato.

Cláusula 36.^a

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

- 1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:
- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
 - b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;
 - c) Local e período normal de trabalho;
 - d) Data de início do trabalho;
 - e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
 - f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.
- 2- Na falta da referência exigida pela alínea *d*) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.
- 3- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação das partes, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências exigidas na alínea *e*) do número 1.

Cláusula 37.^a

Sucessão de contratos de trabalho a termo

- 1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:
- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
 - b) Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;
 - c) Atividade sazonal;
 - d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.
- 3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 38.^a

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

- 1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.
- 2- O empregador deve comunicar, nos termos da lei, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.
- 3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre ou lactante.
- 4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 39.^a**Duração de contrato de trabalho a termo certo**

- 1- A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:
 - 18 meses, no caso da alínea *d*) do número 3 da cláusula 35.^a;
 - Dois anos nos casos das alíneas *a*), *b*) e *c*) do número 3 da cláusula 35.^a;
 - Três anos nos restantes casos.
- 2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto nesta cláusula.

Cláusula 40.^a**Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses**

- 1- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas seguintes situações:
 - a*) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
 - b*) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
 - c*) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
 - d*) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
 - e*) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;
 - f*) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;
 - g*) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
 - h*) Acréscimo excecional de atividade da empresa;
 - i*) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;
 - j*) Acréscimos da atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;
 - k*) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.
- 2- Em caso de violação do disposto nesta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

Cláusula 41.^a**Renovação de contrato de trabalho a termo certo**

- 1- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.
- 2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.
- 3- A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.
- 4- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.
- 5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto nos números anteriores.

Cláusula 42.^a**Contrato de trabalho a termo incerto**

- 1- A celebração de contrato de trabalho a termo incerto é admitida nas situações previstas no número 2 da cláusula 35.^a, com exceção da alínea *d*).
- 2- Considera-se sem termo o contrato celebrado fora das situações previstas no número anteriores ou na lei.

Cláusula 43.^a

Duração de contrato de trabalho a termo incerto

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra, projeto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo no entanto exceder seis anos.

2- Considera-se sem termo o contrato celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração previsto nesta cláusula.

Cláusula 44.^a

Caducidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.

2- A comunicação até ao final do período de vigência em curso sem respeitar o aviso prévio previsto no número anterior, constitui o empregador ou o trabalhador, respetivamente, na obrigação de pagar o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, estando o empregador obrigado, no caso de falta de comunicação, a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Tratando-se de atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima ou de execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respetiva ocupação, em consequência da normal redução da atividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

Cláusula 45.^a

Compensação

1- Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a:

a) Três dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta for inferior ou igual a seis meses;

b) Dois dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta tiver sido superior a seis meses, não podendo, neste caso, ser inferior à retribuição correspondente a 18 dias úteis.

2- A parte da compensação relativa a fração de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

Cláusula 46.^a

Denúncia

1- Sendo o contrato a termo certo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

2- No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se à duração do contrato já decorrida.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente

causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho sem termo

Além das situações previstas neste contrato, considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências ao termo e ao motivo justificativo.

SECÇÃO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 48.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2- O período normal de trabalho semanal terá a duração máxima de 40 horas.

3- Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

4- Consideram-se ainda tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

5- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais o trabalhador não presta efetivamente trabalho, sem prejuízo do estipulado no número anterior desta cláusula.

Cláusula 49.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4- Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder quinze minutos.

5- No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fracionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Horário flexível

Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o horário de trabalho deste pode conter:

- a) Um ou dois períodos de presença obrigatória com duração, pelo menos, igual a meio período normal de trabalho diário;
- b) Limites para a escolha pelo trabalhador dos períodos em que pode iniciar e terminar o trabalho normal diário;
- c) Intervalo de descanso não superior a duas horas;
- d) Até 6 horas consecutivas e 10 horas de trabalho diário, cumprindo a média semanal de 40 horas no período de referência de seis meses.

Cláusula 51.^a

Horários de trabalho específicos

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

Cláusula 52.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se para o efeito o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período máximo de seis meses.

Cláusula 53.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo no entanto, a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, podendo o trabalhador com o acordo do empregador, utilizar até 3 dias na continuidade das férias.

9- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida

no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

16- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo.

2- Será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório.

Cláusula 55.^a

Trabalho noturno

Considera -se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 56.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

3- No caso previsto no número anterior, a alteração do horário de trabalho para o período diurno implica a diminuição da retribuição base na parte correspondente ao acréscimo retributivo devido por trabalho noturno, presumindo-se, na falta de estipulação contratual, que aquele é de 25 %.

Cláusula 57.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídas pelos dias normais de trabalho;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas do turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;
- b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

9- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10- Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, o empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

13- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 58.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adotada como modalidade de isenção a da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 59.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição base mensal.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 60.^a

Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.

2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36,00 €.

Cláusula 61.^a

Prevenção

1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1,00 € por cada hora de prevenção com o limite de 20,00 € por dia.

7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

Cláusula 62.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do número 3 da cláusula 88.^a;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 63.^a

Obrigatoriedade

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

2- Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

Cláusula 64.^a

Limites

1- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justi-

fiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade apenas fica sujeito ao limite das 48 horas da duração média do trabalho aferido num período de referência de seis meses.

3- As disposições do número 1 desta cláusula aplicam-se igualmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 65.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 66.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora ou fração;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora ou fração, de trabalho efetuado.

3- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

SECÇÃO VIII

Férias

Cláusula 67.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 68.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal.
- 3- No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.
- 4- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meio dias.
- 5- Consider-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.
- 6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.
- 7- O período anual de férias na que o trabalhador tenha direito nos termos das disposições conjugadas nos números 1, 3 e 4 da presente cláusula não poderá exceder os 25 dias úteis.
- 8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Casos especiais de duração do período de férias

- 1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.
- 3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.
- 5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.
- 6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 1 e 2.

Cláusula 70.^a

Retribuição no período de férias e subsídio de férias

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no número 4 da cláusula 68.^a deste contrato.

Cláusula 71.^a

Ano do gozo das férias

- 1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com

familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 72.^a

Encerramento para férias

O empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 15 de julho a 31 de agosto;
- c) Encerramento até 15 dias consecutivos em qualquer período do ano mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou o acordo da maioria dos trabalhadores;
- d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 73.^a

Marcação do período de férias

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
- 3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 5- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
- 6- Para além das situações previstas na cláusula anterior, o gozo do período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 7- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 74.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

- 1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.
- 2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.
- 3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 75.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

- 1- O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, ou por outro facto que não lhe seja imputável e logo que haja comunicação desse facto ao empregador.
- 2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.
- 3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na cláusula 85.^a

6- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do número anterior.

Cláusula 76.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual mínimo de férias tendo em conta a duração do contrato.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição de férias e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 77.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 79.^a

Feriados

Para além dos previstos na lei, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão todavia ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

SECÇÃO IX

Faltas

Cláusula 80.^a

Noção

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os res-

petivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera -se a duração média dos mesmos períodos.

Cláusula 81.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, respetivamente;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e do presente contrato;

h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei sejam como tal consideradas, nomeadamente as dos bombeiros e dadores de sangue.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 82.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados).

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei.

Cláusula 83.^a

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1- Nos termos da alínea e) do número 2 da cláusula 81.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica;

b) Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Aos períodos de ausência previstos nas alíneas do número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto na alínea c) do número 1 e no número é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores

a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

6- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho, até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

7- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

8- Sem prejuízo do previsto no regime de parentalidade, para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Prova de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;
- c) No caso previsto no número 5 da presente cláusula, prova de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 84.^a

Comunicação da falta justificada

1- As ausências, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, sempre até ao fim do primeiro período de trabalho a que o trabalhador estava obrigado a apresentar-se, salvo situações devidamente justificadas.

3- A comunicação referida no número anterior deverá ser realizada pelo próprio trabalhador ou, no caso de impedimento, pelo familiar mais próximo, à sua chefia direta ou aos serviços administrativos do empregador.

4- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

5- A falta deverá ser justificada por documento idóneo nos três dias úteis seguintes àquele em que o trabalhador começou a faltar.

6- A comunicação, nos termos dos números anteriores, tem de ser reiterada para as faltas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

7- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 85.^a

Prova da falta justificada

1- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 81.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As dadas por assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;
 - d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 81.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
 - e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.
- 3- A majoração do período de férias regula-se pelo disposto na cláusula 68.^a
- 4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 81.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 81.^a, as faltas dos candidatos aos órgãos das autarquias locais são pagas durante o período da campanha eleitoral, nos termos da lei.
- 6- As faltas justificadas determinam a perda de prémios e ou gratificações diretamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário de regulamento interno da empresa.

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não é contado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 88.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.
- 3- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

SECÇÃO X

Retribuição

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 90.^a**Remunerações mínimas do trabalho**

As retribuições dos trabalhadores não podem ser inferiores às definidas no anexo I.

Cláusula 91.^a**Forma de pagamento**

- 1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.
- 2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = (Rm \times 12) / (52 \times Hs)$$

sendo:

- Rm* - Remuneração mensal;
Hs - Horário semanal.

Cláusula 92.^a**Desconto das horas de faltas**

- 1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.
- 2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.
- 3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Hs \times 52 / 12$$

sendo:

- Hs* - O número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 93.^a**Subsídio de refeição**

- 1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 6,00 € por cada dia de trabalho.
- 2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.
- 4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.
- 5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 94.^a**Subsídio de Natal**

- 1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.
- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
 - a) No ano de admissão do trabalhador;
 - b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
 - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

SECÇÃO XI

Disciplina

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 97.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 98.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

Cláusula 99.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

SECÇÃO XII

Cessação do contrato

Cláusula 100.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IV

Resolução de conflitos

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 102.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos da cláusula 5.^a;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 103.^a

Subcomissões

1- A comissão paritária criará quando o entender subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 104.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no número 1 da cláusula 101.^a, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

Cláusula 105.^a

Cláusula transitória

1- Os trabalhadores admitidos ao serviço das empresas antes de 17 de fevereiro de 2009 mantêm o direito à sua categoria profissional e retribuição enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- A estes trabalhadores será garantida a evolução até ao escalão ou nível máximo da sua categoria profissional, nos termos da anterior convenção caducada, não se contando, para tal efeito, o período de 17 de fevereiro de 2009 a 17 de fevereiro de 2010.

3- Para aferição das remunerações mínimas dos trabalhadores referidos nos números anteriores, consideram-se correspondentes aos níveis salariais da presente convenção os mesmos níveis (graus de remuneração) da convenção caducada.

4- A reclassificação e ou o reenquadramento desses trabalhadores nas profissões, níveis e retribuições agora acordadas apenas poderão ser feitos por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

ANEXO I

Anexo I

I

Remunerações mínimas (euros)

Graus	Tabela salarial 2023
0	1 310,00 €
1	1 125,00 €
2	1 003,00 €
3	985,00 €
4	879,00 €
5	870,00 €
6	823,00 €
7	808,00 €
8	795,00 €
9	785,00 €
10	775,00 €
11	765,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

ANEXO II

Profissões	Grau
<p><i>Analista informático</i> - Trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente:</p> <p><i>a)</i> Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação;</p> <p><i>b)</i> De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça;</p> <p><i>c)</i> Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações;</p> <p><i>d)</i> De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral;</p> <p><i>e)</i> De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.</p>	1

<p><i>Assistente administrativo</i> - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Calafate</i> - Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Carpinteiro</i> - Executa, na sua área de especialidade, segundo os procedimentos adequados, nomeadamente através de desenhos, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares. Executa, monta, repara e assenta elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas elétricas -manuais e máquinas ferramenta, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9
<p><i>Chefe de equipa</i> - Coordena um grupo de trabalhadores da área produtiva, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.
<p><i>Chefe de secção/serviços</i> - Coordena um serviço, departamento ou divisão da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.
<p><i>Controlador de qualidade</i> - Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas e dos produtos acabados da empresa. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 9
<p><i>Desenhador</i> - Executa, de forma autónoma e precisa, desenhos de peças, conjuntos de sistemas elementares de pneumática e hidráulica segundo esboços e especificações técnicas complementares e acompanha a sua execução, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	6 7 8
<p><i>Desenhador-projetista</i> - Desenvolve as atividades relacionadas com a análise de projetos, preparação, conceção e execução de desenhos de estudo e ou fabricação de construções mecânicas, assim como o controlo e acompanhamento do fabrico, ensaios e montagem das construções mecânicas, efetuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, tendo em vista a otimização do projeto, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	3
<p><i>Doqueiro</i> - Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho direto das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Proceder também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	7 8 9

<i>Eletricista</i> - Executa trabalhos diversificados de produção, instalação e manutenção, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa e ou alta tensão, respeitando os regulamentos em vigor e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Encarregado</i> - Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	Tem que auferir, no mínimo uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.
<i>Estofador</i> - Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Gravador</i> - Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Mergulhador</i> - Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buçins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre naufragos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Montador</i> - Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Motorista</i> - Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.	7 8
<i>Operador de climatização, refrigeração e ventilação</i> - Instala e repara instalações de climatização, refrigeração e ventilação. Proceda a todas as operações de manutenção, ensaio, afinação e controlo, cumprindo os regulamentos em vigor e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de fundição</i> - Executa, manual ou mecanicamente, moldações destinadas ao vazamento de ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Operador informático</i> - Instala, configura, opera e garante a manutenção do software e hardware, redes locais, Internet e outras aplicações informáticas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Operador de logística industrial</i> - Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; pode fazer a recolha e o registo de todas as informações necessárias à produção, controla as entradas e saídas das matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10

<i>Operador de manobras</i> - Movimenta máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10
<i>Operador de máquinas</i> - Executa, sob orientação, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, incluindo máquinas robotizadas, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10 11
<i>Operador de máquinas CNC</i> - Executa sob orientação, através de máquinas ou outros equipamentos CNC, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	9 10 11
<i>Operador de máquinas CNC qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas CNC, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Operador de máquinas-ferramentas</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de máquinas-ferramentas CNC</i> - Desenvolve de forma autónoma e precisa as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas CNC, utilizando conhecimentos técnicos adequados, destinadas a trabalhar diferentes materiais e tipos de peças de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Operador de máquinas qualificado</i> - Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Operador de tratamentos de materiais</i> - Prepara e aplica proteções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, nomeadamente por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	8 9 10
<i>Pintor</i> - Procede a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, pintura/vernizamento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10
<i>Polidor manual</i> - Procede a todas as atividades inerentes ao processo de preparação, polimento e respetivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9 10

<i>Serralheiro civil</i> - Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos, de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes</i> - Procede à execução, montagem e reparação de moldes e de ferramentas cunhos e cortantes, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Serralheiro mecânico</i> - Fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças e componentes de máquinas, motores e outros equipamentos, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Soldador</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Soldador especializado</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através de vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6 7
<i>Técnico administrativo</i> - Planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6
<i>Técnico comercial e «marketing»</i> - Desenvolve a promoção e venda dos produtos através de ações comerciais e de marketing adequadas, bem como ações de prospeção de mercado, tendo conhecimentos técnicos especializados sobre as características e funcionamento dos produtos exigem, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
<i>Técnico de contabilidade</i> - Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	3 4
<i>Técnico de eletrónica</i> - Efetua a instalação, manutenção e reparação de equipamentos eletrónicos, assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6
<i>Técnico de informática</i> - Efetua instalação, a configuração e a manutenção de ferramenta, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de software, assegurando otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	2
<i>Técnico de logística industrial</i> - Assegura o adequado funcionamento do sistema de abastecimento a montante e a jusante da unidade produtiva, contribuindo para a otimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como dos fluxos de informação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8

<p><i>Técnico de manutenção mecânica e eletromecânica</i> - Orienta e desenvolve os trabalhos na área da manutenção, relacionados com a análise e o diagnóstico das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	6 7 8
<p><i>Técnico(a) de maquinaria e programação</i> - Executa a programação de máquinas ferramenta CNC. Executa a preparação do trabalho, opera com diferentes tipos de máquinas-ferramentas CNC e faz o controlo dimensional com auxílio de ferramentas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	5
<p><i>Técnico de planeamento e produção industrial</i> - Efetua o planeamento da fabricação de peças, conjuntos mecânicos e estruturas metálicas e assegura a sua operacionalização, tendo em vista a otimização da qualidade e quantidade da produção, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	5 6 7
<p><i>Técnico de qualidade</i> - Organizar e pôr em prática os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos produtos semiacabados e dos produtos acabados da empresa, participando na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção, dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	5 6
<p><i>Técnico de secretariado</i> - Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias/direção das empresas, com base nas normas e técnicas adequadas bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	5
<p><i>Técnico de segurança e higiene do trabalho</i> - Desenvolve as atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas adequadas, de acordo com a Legislação e as normas em vigor, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	5
<p><i>Trabalhador de apoio administrativo</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades administrativas e de escritório da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	10 11
<p><i>Trabalhador de apoio à conservação e manutenção</i> - Trabalhadores que executam tarefas gerais na área da conservação e manutenção na empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	10 11
<p><i>Trabalhador de apoio industrial</i> - Trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às atividades de produção ou transformação de bens ou materiais, realizando atividades sem qualquer intervenção direta nos processos industriais mas antes de suporte aos executantes operativos. Inclui todas as atividades relacionadas com a logística, transportes internos e ou externos, embalagem, armazenamento e ou movimentação de existências, incluindo o abastecimento dos postos de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	10 11
<p><i>Trabalhador não especializado.</i> - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</p>	11

<i>Vendedor</i> - É o trabalhador que promove e vende os produtos da empresa adequando a sua atividade aos procedimentos determinados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	6 7
---	--------

ANEXO III

(Cláusula 8.^a, número 2)**Requerimento de progressão**

_____ (nome completo do trabalhador), com o NIF _____, tendo completado ____ anos de serviço efetivo na profissão de _____, no nível salarial _____, entre o dia ____ e a presente data, sempre ao serviço da _____ (designação da entidade empregadora), vem requerer nos termos do número 2 da cláusula 8.^a do CCT celebrado entre a AIMMAP e o SIMA, a progressão para o nível salarial seguinte.

_____ (Data e local)

(Assinatura conforme documento de identificação)

17 de abril de 2023.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Depositado em 19 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 193/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outra do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga por um lado todas e quaisquer empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local, em todas as áreas navegáveis do Continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas nomeadamente ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Cláusula 26.^a**Trabalho fora do tráfego local**

1- Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio diário durante o tempo em que essa navegação durar, nos seguintes montantes:

- a) Mestres e motoristas - 160,00 €;
- b) Restantes tripulantes - 150,00 €.

2- Para efeitos deste subsídio, a diária é indivisível e entende-se por início o momento da largada da embarcação do cais do porto de armamento e o fim logo que a mesma esteja atracada noutra porto, ou quando do seu regresso ao porto de armamento.

3- Nas estadias noutra porto que não o de armamento, os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de 82,00 €.

4- Os subsídios diários referidos nos pontos 1 e 3 não são cumuláveis.

5- Os armadores obrigam-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 25 200,00 € para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de 6,10 € por cada dia de trabalho.

2- Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petrolíferos ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	2,80 €;
b) Almoço	7,80 €;
c) Jantar:	7,80 €;
d) Ceia	2,80 €.

3 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

5- Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de 166,00 €. No caso de prestação efetiva de trabalho suplementar em que atinjam as horas da refeição estabelecidas nos respetivos horários de trabalho, terão direito além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no número 2 desta cláusula.

6 e 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remuneração base
Mestre encarregado	945,00 €
Mestre local	795,00 €
Marinheiro	765,00 €
Marinheiro de 2. ^a /praticante	760,00 €
Operador de guias flutuantes (mais de dois anos)	1 018,50 €
Operador de guias flutuantes (menos de dois anos)	903,00 €
Operador de máquinas escavadoras para extração de areias	760,00 €
Maquinista prático de 1. ^a classe	790,00 €

Maquinista prático de 2. ^a classe	770,00 €
Maquinista prático de 3. ^a classe	765,00 €
Marinheiro maquinista	770,00 €

Nota: O vencimento do vigia será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 7 empresas e cerca de 545 trabalhadores.

Lisboa, 4 de abril de 2023.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local:

Andreia Daniela Pereira Fernandes Ventura de Brito Bogas, na qualidade de presidente da direção.

António Joaquim Ramos Jordão, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto da Silva Pinto, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 197/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

Acordo de revisão parcial do CCT

A entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes acordam na revisão parcial do acordo de coletivo entre as mesmas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017 (ACT REN), nos seguintes termos:

Artigo 2.º

Alterações ao ACT REN

1- Com efeitos a 1 de agosto de 2018, a cláusula 47.^a «Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turno» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 47.^a

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

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador, e que implique uma alteração superior a duas horas do início ou do termo do horário de trabalho previsto para aquele dia, deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, aplicando-se iguais condições quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- O regime de mudança de faixa previsto na presente cláusula nas situações em que o trabalhador na sua escala se encontre em período normal diurno de sobreposição, também designado por «escritório» ou «back-office», é unicamente aplicável nos dias úteis de segunda a sexta-feira.»

2- Com efeitos a 1 de janeiro de 2019, a cláusula 44.^a «Regime» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 44.^a

Regime

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

5- a) A empresa, em função das características e necessidades de cada serviço, definirá um tempo para passagem de turno, a fixar entre um limite mínimo de 10 minutos e um limite máximo de 15 minutos, que será considerado para efeitos do computo anual do período normal de trabalho em regime de turnos a que se refere o número 3 da cláusula 45.^a

6- [...]

7- [...]

8- [...]]»

3- Com efeitos a partir de 1 de julho de 2020, a cláusula 75.^a «Remuneração de disponibilidade», passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 75.^a

Remuneração de disponibilidade

1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,35 €, nem exceder 2,63 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- O disposto no número 1 produz efeitos a partir do dia 1 de julho de 2020.

7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo previsto no número 1 mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.

4- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, a cláusula 74.^a «Remuneração por turnos», passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 74.^a

Remuneração por turnos

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 448,81 € e mínimo de 289,68 €.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 493,69 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1.

[...]»

5- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, o limite de 6 IAS, previsto no número 4 do artigo 10.º «Subsídio de estudo», do protocolo referido na cláusula 108.^a do ACT passa a ser de 7 IAS.

6- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2022, o número 2 da cláusula 39.^a «Organização dos horários de trabalho» e os números 2 e 3 da cláusula 41.^a do ACT passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 39.^a

Organização dos horários de trabalho

1- [...]

2- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, não podendo exceder o limite de 8 horas por dia, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)]»

«Cláusula 41.^a»**Horário flexível**

1- [...]

2- O período flexível será o correspondente aos seguintes acréscimos de horas face ao horário base:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas antes do início do horário base	1,5	1	1	1	1
Número de horas após o termo do horário base	1,5	1,5	1,5	2	2,5

3- O período obrigatório será o correspondente às seguintes reduções de horas face ao horário base:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas após o início do horário base	1	1	1	1	1
Número de horas antes do início do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas pós o termo do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas antes do termo do horário base	2	2	2	1,5	2

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- [...]

9- [...]

7- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, a cláusula 74.^a «Remuneração por turnos» passa a ter a seguinte redação:«Cláusula 74.^a»**Remuneração por turnos**

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 482,47 € e mínimo de 311,41 €.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 530,72 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1.

[...]

8- A cláusula 75.^a «Remuneração de disponibilidade» passa a ter a seguinte redação:«Cláusula 75.^a»**Remuneração de disponibilidade**

1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,48 €, nem exceder 2,76 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- O novo regime previsto no número 1, salvo quanto aos valores mínimo e máximo da hora de disponibilidade nele previstos, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, entrou em vigor em 1 de julho de 2020.

7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo em vigor à referida data (2,63 €) mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.»

9- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2017, a cláusula 82.^a «Contribuições da empresa» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 82.^a

Contribuições da empresa

1- A empresa disponibilizará anualmente e em função da composição do agregado familiar de cada trabalhador, um valor fixo de 812,50 € para o trabalhador, acrescido de 375,00 € por cada membro do agregado familiar, com o limite máximo total anual de 3062,50 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

10- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023:

a) O valor previsto no número 1 da cláusula 78.^a «Subsídio de alimentação» passa a ser de 12,75 €;

b) O prémio pecuniário previsto na alínea b) do número 1 da cláusula 85.^a «Prémio de 25 anos», do ACT, passa a ser de 2463,87 €;

c) O valor da remuneração por antiguidade previsto no artigo 3.º do protocolo referido na cláusula 108.^a do ACT REN, passa a ser de 13,78 €.

11- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, as tabelas salariais previstas, respetivamente, no artigo 2.º «Tabela salarial dos quadros superiores» e no artigo 3.º «Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos» do anexo II «Tabelas salariais» do ACT REN, passam a ser as seguintes.

«Artigo 2.º

Tabela salarial de quadros superiores

Categoria profissional	Quadro superior IV	Quadro superior III	Quadro superior II	Quadro superior I	
Nível de qualificação	NQ I				
Bandas salariais de remuneração base				4 545,00 D	
				3 959,00 D	
				3 134,01	
			3 254,00 D	3 134,00	C - 6 anos (4 %)
			2 971,01		
			2 971,00		C - 6 anos (4 %)
				2 641,01	
				2 641,00	B - 5 anos (5 %)
			2 501,01		
			2 501,00		B - 5 anos (5 %)
				2 354,00	
			2 333,00 D		B - 5 anos (5 %)
			2 071,01		
		2 071,00		B - 5 anos (5 %)	
			1 787,01		
		1 787,01	1 787,01	A - 3 anos (6 %)	
		1 787,00			
				A - 3 anos (6 %)	
		1 377,00			

«Artigo 3.º

Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos

Categoria profissional	Técnico operacional III Técnico administrativo III	Técnico operacional II Técnico administrativo II	Técnico operacional I Técnico administrativo I	Quadro técnico gestão operacional Quadro técnico gestão administrativa
Nível de qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas salariais de remuneração base				3 220,00 D
			2 984,00 D	2 739,01
			2 621,01	2 739,00 C - 6 anos (4 %)
			2 621,00	2 501,01
		2 621,00 D	C - 6 anos (4 %)	2 501,00
		2 380,01	2 380,01	
		2 380,00 C - 6 anos (4 %)	2 380,00	
		2 138,01		B - 5 anos (5 %)
	2 258,00 D	2 138,00		B - 5 anos (5 %)
	2 027,01			
	2 027,00 C - 6 anos (4 %)	B - 5 anos (5 %)		
	1 787,01		1 787,01	1 787,01
	1 787,00		1 787,00	
	B - 5 anos (5 %)	1 672,01	A - 3 anos (6 %)	
1 401,01	1 672,00		1 469,00	
1 401,00	A - 3 anos (6 %)			
A - 3 anos (6 %)	1 258,00			
1 067,00				

12- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023:

a) O valor previsto na parcela a que se refere o número 4 do artigo 7.º «Cálculo e limites do complemento atribuído pela empresa», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 47,69 €;

b) O valor previsto no número 1 do artigo 15.º «Pensão mínima», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €;

c) O valor de *Rm* previsto no número 1 do artigo 50.º «Cálculo do complemento», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €;

d) O valor de *Rm* previsto no número 1 do artigo 53.º «Cálculo do complemento», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €.

13- Com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o artigo 9.º «Energia elétrica» do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 9.º

Energia elétrica

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA assegurará aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo bem como aos pensionistas ou reformados abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º do apenso I do presente protocolo, um benefício de energia nos termos do capítulo VIII-A do ACT.

2- Para efeitos de aplicação do presente artigo, o valor a que se refere o número 2 da cláusula 84.ª-A é de 1521,00 €.»

14- Com efeitos a partir do ano letivo 2022/2023 (inclusive) o número 4 do artigo 10.º «Subsídio de estudo» do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

Subsídio de estudo

«[...]»

4- Aos trabalhadores referidos na cláusula 108.ª, incluindo aqueles que à data da entrada em vigor do presente ACT se encontrem na situação de pensionistas, que tenham descendentes ou equiparados, a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA concede:

[...]»

Artigo 3.º

Aditamento ao ACT REN

Com efeitos a partir de 1 de março de 2023, é aditado ao ACT REN um novo capítulo VIII-A «Energia elétrica», a integrar entre o capítulo VIII «Plano de benefícios» e o capítulo IX «Prémio de antiguidade», constituído pelas cláusulas 84.ª-A a 84.ª-D, com a seguinte redação:

«Cláusula 84.ª-A

Energia elétrica

1- A empresa concede, os trabalhadores do quadro permanente, um desconto de 80 % no valor total da fatura de eletricidade, no que se refere às seguintes rubricas:

a) Potência contratada de energia elétrica;

b) Consumo de energia elétrica.

2- O desconto referido no número anterior tem o limite anual (ano civil) de 800,00 € (oitocentos euros).

3- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor fixado no número anterior, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

Cláusula 84.ª-B

Requisitos e condições de atribuição do benefício

1- O desconto é concedido unicamente a um local de consumo doméstico residencial.

2- O benefício é atribuído se o contrato de fornecimento de energia for celebrado com comercializador de energia que tenha contratualizado com a empresa o desconto referido no número 1 na fatura respeitante ao local de consumo.

3-O local de consumo terá de ser a morada de residência habitual dos beneficiários definidos na cláusula 84.^a-A, sendo indispensável que figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência de facto que lhe confere o direito.

4- A potência contratada máxima admissível será de 20,7 kVA.

Cláusula 84.^a-C

Período anual a considerar de consumo

O período anual de consumo a considerar será o da faturação de janeiro a dezembro.

Cláusula 84.^a-D

Atualização do valor do limite anual do benefício

1-O valor limite do benefício, fixado no número 2 da cláusula 84.^a-A, será atualizado em janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de dezembro do ano N-2 a dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.»

Artigo 4.º

Norma revogatória

1-É revogado com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o artigo 6.º «Prémio mensal de assiduidade» do protocolo referido na cláusula 108.^a do ACT REN.

2-É revogado, com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o apenso III do protocolo previsto na cláusula 108.^a do ACT REN.

Artigo 5.º

Disposição transitória

1- Aos trabalhadores que em consequência da eliminação do prémio mensal de assiduidade decorrente do disposto no número 2 do artigo 3.º da presente convenção, deixarem de receber tal prémio, é garantido, com efeitos a 1 de março de 2023, a integração do valor que vinham mensalmente a receber na respetiva remuneração, nos seguintes termos:

$$\text{Valor a integrar na } RM = \frac{Pa \times 12}{14}$$

Em que:

RM = Remuneração base mensal + Subsídio de IHT;

Pa = Prémio mensal de assiduidade.

2- Aos trabalhadores da REN - Gasodutos, SA oriundos da TRANSGÁS, SA que vinham auferindo subsídio de transporte concedido até 31 de dezembro de 2010, e que o deixarem de receber tal subsídio é garantido, com efeitos a partir de 1 de março de 2023, a integração do valor que vinham mensalmente a receber na respetiva remuneração, nos seguintes termos:

$$\text{Valor a integrar na } RM = \frac{St \times 11}{14}$$

Em que:

RM = Remuneração base mensal + Subsídio de IHT;

St = Subsídio de transporte.

3- Os trabalhadores que em consequência da integração na respetiva RM do prémio mensal de assiduidade ou do subsídio de transporte, nos termos previstos nos números anteriores, passem a auferir uma remuneração-base mensal superior ao limite máximo da «fase» em que se encontravam antes da integração, e que em consequência transitem para a «fase» subsequente, manterão as regras que eram aplicáveis à «fase» anterior, respeitantes ao número de anos e percentagem de progressão da remuneração, até à primeira progressão de que beneficiem posteriormente.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

O presente acordo de revisão parcial do ACT REN entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 7.º

Carácter globalmente mais favorável

As alterações decorrentes do presente acordo de revisão parcial do ACT REN consideram-se globalmente mais favoráveis do que o disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

Artigo 8.º

Texto consolidado

A presente convenção coletiva é acompanhada do texto consolidado do ACT REN publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017 e as resultantes do presente acordo de revisão parcial.

Declaração

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492 do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange, à presente data, 10 entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que serão abrangidos 640 trabalhadores.

Lisboa, 9 de março de 2023.

Pelas empresas:

REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA;
REN Serviços, SA;
REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;
REN Gás, SA;
REN - Gasodutos, SA;
REN - Armazenagem, SA;
REN Atlântico, Terminal de GNL, SA;
RENTELECOM - Comunicações, SA;
ENONDAS, Energia das Ondas, SA; e
REN PRO, SA.

na qualidade, respetivamente de mandatária e de mandatário:

Ana Teresa Figueiredo Barreiros Gramaço.
Luís Manuel Ferreira Bento.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por si em representação de:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação de:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação de:

- 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 do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação de:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação de:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT;
- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF;
- Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTĐ.

Joaquim José Fradinho Gervásio, mandatário.

Rogério Paulo Silva, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado as empresas signatárias do Grupo REN identificadas no número 2 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas outorgantes do ACT desenvolvem as seguintes atividades:

a) REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA - Gestão de participações em sociedades com atividades de transporte de eletricidade, transporte, armazenamento, receção e regaseificação de gás natural liquefeito e outras com estas relacionadas (CAE: 64202-R3);

b) REN Serviços, SA - Prestação de serviços em matéria energética e serviços genéricos de apoio ao desenvolvimento do negócio (CAE: 82990-R3);

c) REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Transporte de eletricidade e gestão técnica global do Sistema Eléctrico Nacional (CAE: 35120-R3);

d) REN Gás, SA - Promoção, desenvolvimento e condução de projetos e empreendimentos no sector do gás natural (CAE: 70220-R3);

e) REN - Gasodutos, SA - Transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural (CAE: 49500-R3);

f) REN - Armazenagem, SA - Armazenamento subterrâneo de gás natural e construção, exploração e manutenção das respetivas infraestruturas (CAE: 52102-R3);

g) REN Atlântico, Terminal de GNL, SA - Receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito e construção, exploração e manutenção das respetivas infraestruturas (CAE: 52102-R3);

h) RENTELECOM - Comunicações, SA - Gestão e exploração de infraestruturas e sistemas de telecomunicações; prestação de serviços de comunicações (CAE: 61100-R3);

i) ENONDAS, Energia das Ondas, SA - Implementação e gestão da exploração da zona piloto, respetivas instalações de apoio e serviços complementares, para produção de energia eléctrica a partir das ondas do mar (CAE: 84130-R3);

j) REN PRO, SA - Serviços de comunicação e sustentabilidade, marketing, gestão comercial, desenvolvimento de negócios e consultoria e projetos IT (CAE 82110-R3).

3-O ACT é aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

Cláusula 2.^a

Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Enquadramento;

b) Anexo II - Tabelas salariais.

Cláusula 3.^a

Vigência, revisão e denúncia

1-O presente ACT entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) ¹ e vigora pelo prazo de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária cujo prazo de vigência será de 12 meses.

2-O ACT renova-se automaticamente por períodos de 12 meses se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

3-O disposto nos números precedentes não impede que qualquer das partes possa, a todo o tempo, propor a revisão do ACT.

4- A denúncia do ACT pode ocorrer por iniciativa de qualquer dos outorgantes, nos termos da lei.

5- A primeira denúncia só poderá ocorrer após 30 meses de vigência deste ACT.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

Admissões

1- As admissões, respeitadas as determinações legais, são da competência da empresa.

2- O contrato de trabalho revestirá a forma escrita.

3- Na admissão, a empresa atenderá, entre outros fatores considerados relevantes, à mobilidade interna, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão, verificada por exame médico.

4- As habilitações escolares são as exigidas para o correto desempenho das funções para que o trabalhador é contratado, nos termos do enquadramento profissional previsto na cláusula 15.^a, número 2 e na cláusula 17.^a, número 2.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, durante o qual as partes apreciam o interesse da sua manutenção e tem a duração prevista nos números seguintes.

2- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, e tendo em conta os níveis de qualificação previstos no número 1 da cláusula 14.^a um período experimental com a duração de:

a) Noventa dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação V;

b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação IV, III e II;

c) Duzentos e quarenta dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação I.

Cláusula 6.^a

Comissões de serviço

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 na lei e no número seguinte.

2- Os cargos de chefia e de direção, bem como os demais referidos na cláusula 12.^a, número 6 são exercidos em comissão de serviço.

3- Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador pertencente aos quadros de pessoal, este regressará à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço se outra não tiver sido acordada.

¹ O ACT foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015. Conforme ata da reunião de conciliação efetuada, em 15 de janeiro de 2015, na DGERT, ficou acordado entre a REN e a FIEQUIMETAL que o ACT produziria efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2015.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantiasCláusula 7.^a**Princípios gerais**

1- A empresa e os trabalhadores devem, no exercício da sua atividade, atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

2- A empresa e os trabalhadores beneficiam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos na lei e no ACT.

Cláusula 8.^a**Deveres do empregador**

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, são deveres do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e lealdade;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores, designadamente a inerente à saúde e segurança no trabalho;
- d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija;
- e) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria/função e para as quais não esteja capacitado, salvo nas situações permitidas na lei e neste ACT, ou sempre que o trabalhador dê o seu acordo expresso ou com parecer favorável do respetivo sindicato, a pedido do trabalhador;
- f) Prestar às associações sindicais, as informações por estas requeridas relativas ao presente ACT.

Cláusula 9.^a**Deveres do trabalhador**

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, são deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades das empresas;
- c) 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 a empresa.

Cláusula 10.^a**Garantias do trabalhador**

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, é proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos limites do disposto na lei e no presente ACT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais.

Cláusula 11.^a

Normas e regulamentos internos

1- Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, podendo elaborar normas e regulamentos internos.

2- Na elaboração e alteração das normas e regulamentos internos serão ouvidos, nos termos da lei, os representantes dos trabalhadores.

3- As normas e regulamentos serão divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Enquadramento, carreiras, formação e desenvolvimento profissional

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 12.^a

Enquadramento profissional

1- O trabalhador deve, sem prejuízo do disposto na lei e no ACT, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado, ou à qual ascendeu por evolução na carreira profissional ou mobilidade interna.

2- O enquadramento profissional classifica as categorias existentes na empresa e integra-as em níveis de qualificação de acordo com o perfil de conhecimentos exigido para o seu desempenho, as atividades nela compreendidas, o respetivo grau de autonomia e as áreas funcionais em que em razão das suas competências e formação, o trabalhador poderá desempenhar a sua atividade.

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

4- A categoria profissional compreende as atividades que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

5- Os perfis de enquadramento das categorias constam do anexo I.

6- Ficam excluídos do enquadramento referido nos números anteriores os cargos de chefia e de direção, os de consultor, assessor ou adjunto de administração ou de direção, os quais são exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 13.^a

Desempenho temporário de funções

1- A empresa pode 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- Durante o desempenho temporário de funções, enquadradas nos níveis V a II, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior à detida pelo trabalhador, ser-lhe-á pago um complemento salarial que lhe assegure durante tal desempenho que a remuneração base mensal, somada a tal complemento, não seja inferior ao valor mínimo da banda salarial desse nível de qualificação.

3- 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.

4- Se a ocupação temporária de um posto de trabalho se prolongar para além de um ano, carece de acordo do trabalhador, se este o requerer.

5- O desempenho temporário de funções deve ser tomado em consideração na apreciação curricular do trabalhador e para efeitos da progressão prevista na cláusula 21.^a

Cláusula 14.^a

Carreiras profissionais

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal, de acordo com o respetivo enquadramento, estão integrados em cinco níveis de qualificação:

Nível de qualificação I: Quadros superiores;

Nível de qualificação II: Quadros médios;

Níveis de qualificação III e IV: Profissionais altamente qualificados;

Nível de qualificação V: Profissionais qualificados;

2- O nível de qualificação I corresponde à carreira de quadros superiores e os níveis de qualificação II a V às carreiras de técnico operacional e de técnico administrativo.

3- Os níveis de qualificação mais elevados pressupõem, dentro da mesma carreira e área funcional, as competências necessárias ao exercício das atividades compreendidas nos níveis de qualificação anteriores.

SECÇÃO II

Carreira profissional de quadros superiores

Cláusula 15.^a

Caracterização

1- As categorias incluídas na carreira profissional de quadros superiores caracterizam-se por conteúdos funcionais de carácter técnico e especializado, que requerem compreensão, aplicação, e adaptação de conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) podendo orientar e gerir equipas ou projetos.

2- As categorias referidas no número anterior requerem o perfil de conhecimentos e o grau autonomia adequados ao exercício das atividades previstos no artigo 1.º do anexo I.

3- A partir da data de entrada em vigor do presente ACT², sem prejuízo dos reenquadramentos previstos no protocolo a que se refere o número 1 da cláusula 110.^a, a admissão ou promoção às categorias de quadro superior, passam a ter como requisito mínimo essencial a titularidade de licenciatura em curso superior adequado e exigido pela função.

Cláusula 16.^a

Estrutura

A carreira de quadros superiores (nível I) estrutura-se nas categorias de quadro superior I a quadro superior IV, com o enquadramento constante do artigo 1.º do anexo I e as correspondentes bandas salariais previstas na tabela salarial de quadros superiores constante do artigo 2.º do anexo II.

SECÇÃO III

Carreiras técnica operacional e administrativa

Cláusula 17.^a

Caracterização

1- As categorias incluídas na carreira técnica operacional ou técnica administrativa caracterizam-se por conteúdos funcionais de suporte técnico-operacional, ou administrativo, realizando atividades operacionais ou administrativas, podendo ser responsáveis por coordenação funcional ou hierárquica.

² 1 de fevereiro de 2015.

2- As categorias referidas no número anterior requerem o perfil de conhecimentos e o grau autonomia adequados ao exercício das atividades previstos nos artigos 2.º e 3.º do anexo I.

3- A obtenção pelo trabalhador da titularidade de formação de nível superior não impede o enquadramento nas categorias incluídas nas carreiras referidas no número 1.

Cláusula 18.^a

Estrutura

As carreiras técnica operacional e técnica administrativa, dentro do enquadramento constante do número 2 da cláusula 12.^a, estruturam-se nos seguintes níveis de qualificação e integram as seguintes categorias com o enquadramento constante do anexo I e as correspondentes bandas salariais constantes da respetiva tabela salarial em anexo II:

a) Nível II

- a) Quadro técnico de gestão operacional;*
- b) Quadro técnico de gestão administrativa.*

b) Nível III:

- a) Técnico operacional I;*
- b) Técnico administrativo I.*

c) Nível IV

- a) Técnico operacional II;*
- b) Técnico administrativo II.*

d) Nível V

- a) Técnico operacional III;*
- b) Técnico administrativo III.*

SECÇÃO IV

Evolução na carreira profissional

Cláusula 19.^a

Princípios

1- A evolução na carreira profissional processa-se por via de promoção e/ou por progressão salarial.

2- A empresa acompanhará o desenvolvimento profissional de cada trabalhador fomentando a aquisição de conhecimentos e competências, disponibilizando a formação adequada, em linha com as necessidades da sua atividade.

Cláusula 20.^a

Promoção

1- A promoção corresponde à mudança para uma categoria profissional de nível superior, com um aumento de responsabilidades, com um perfil de conhecimentos mais exigente, atividades de maior complexidade e/ou uma maior autonomia no seu desempenho.

2- A promoção concretiza-se exclusivamente por ato de gestão.

Cláusula 21.^a

Progressão - Princípios

1- A progressão corresponde ao aumento da remuneração base mensal dentro da banda salarial correspondente à categoria profissional do trabalhador de acordo com a política a definir pela empresa.

2- A progressão fundamenta-se em critérios e instrumentos de gestão, nomeadamente no mérito e na avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, a empresa garante a progressão na carreira aos trabalhadores que não tenham sido abrangidos por ato de gestão nos termos da cláusula seguinte.

4- A progressão salarial a que se refere o número anterior, ocorrerá em fases distintas, em função da categoria profissional do trabalhador, correspondendo cada fase a um estágio de progressão, com um número de anos e uma percentagem de progressão da remuneração base mensal, definidos nos termos das alíneas seguintes e tabelas salariais constantes do anexo II:

- a) Fase A - 3 anos desde a última progressão - Progressão de 6 %;
- b) Fase B - 5 anos desde a última progressão - Progressão de 5 %;
- c) Fase C - 6 anos desde a última progressão - Progressão de 4 %;
- d) Fase D - Ato de gestão.

Cláusula 22.^a

Progressão - Critério de elegibilidade

1- Quando um trabalhador, desde a sua última progressão complete o número de anos previsto na fase de progressão que abranja a remuneração base mensal auferida, nos termos do anexo II, sem ter tido qualquer aumento da sua remuneração base mensal e se verifique o critério estipulado no número seguinte, beneficiará de uma progressão da sua remuneração base mensal, na percentagem prevista para a fase em que se enquadre.

2- A progressão referida no número anterior efetivar-se-á logo que o trabalhador complete, desde a última progressão, o número de anos previsto na fase em que se encontre, com avaliação de desempenho igual ou maior a adequado.

3- O apuramento do preenchimento do critério referido no número anterior efetuar-se-á por referência a 31 de dezembro do último ano e terá efeitos nos termos regulados nas cláusulas seguintes.

4- No caso do trabalhador à data referida no número anterior não preencher o critério de elegibilidade definido no número 2, a sua progressão ao abrigo do disposto nos números anteriores efetivar-se-á logo que se verifique o respetivo cumprimento.

5- Será dado conhecimento às estruturas sindicais internas do sistema de avaliação a aplicar, bem como das respetivas alterações.

6- A empresa dará às estruturas sindicais internas, em cada ano, informação estatística da distribuição das avaliações de desempenho.

Cláusula 23.^a

Progressão - Aplicação

1- A progressão prevista na cláusula anterior aplicar-se-á até a remuneração base mensal do trabalhador atingir o valor de referência da fase de progressão imediatamente anterior à fase D, passando a partir desse limite a respetiva progressão a efetivar-se exclusivamente por ato de gestão.

2- Para efeitos da aplicação da cláusula anterior considera-se não ter havido progressão, quando, excluindo os aumentos gerais praticados para a generalidade dos trabalhadores, não tenha havido qualquer aumento da remuneração base mensal do trabalhador.

3- Para efeitos da aplicação da cláusula anterior, considera-se progressão parcial, a soma dos aumentos da remuneração base mensal por ato de gestão, excluindo os aumentos gerais praticados para a generalidade dos trabalhadores, que o trabalhador teve no período correspondente à sua fase de progressão.

4- Nos casos de progressão parcial previstos no número anterior, o trabalhador beneficiará, verificado o critério de elegibilidade, de uma progressão que, somada à decorrente da progressão parcial, complete a percentagem de aumento aplicável à fase de progressão em que se encontre.

5- No caso de promoção de trabalhador nos termos da cláusula 20.^a, em que não se verifique progressão ou se verifique uma progressão parcial, mantém-se o cômputo do tempo previsto no número 2 da cláusula 22.^a verificado desde a última progressão, para efeitos de aplicação do número 3 da cláusula 21.^a

Cláusula 24.^a

Progressão - Produção de efeitos

1- A progressão prevista nos números 1, 2 e 4 da cláusula 22.^a tem efeitos em 1 de janeiro do ano civil seguinte a que respeite.

2- Para efeitos de contagem dos tempos previstos no número 4 da cláusula 21.^a, qualquer progressão ou soma de progressões por ato de gestão que atinja uma percentagem igual ou superior à percentagem correspondente à fase de progressão em que o trabalhador se encontre, terá como efeito o reinício da contagem do tempo nos termos das alíneas seguintes:

a) Se a progressão ocorrer no 1.º semestre o reinício da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro desse mesmo ano;

b) Se a progressão ocorrer no 2.º semestre o reinício da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro do ano seguinte.

3- No ano de admissão, para efeitos dos números 1 e 2 da cláusula 22.^a, a contagem de tempo terá início nos seguintes termos:

a) Se a admissão ocorrer no 1.º semestre, o início da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro desse mesmo ano;

b) Se a admissão ocorrer no 2.º semestre, o início da contagem de tempo efetuar-se-á a partir de 1 de janeiro do ano seguinte.

SECÇÃO V

Formação e desenvolvimento profissional

Cláusula 25.^a

Princípio geral

1- A empresa promoverá a formação adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, tendo em vista melhorar as suas capacidades e competências, e aumentar a produtividade e competitividade da empresa, podendo recorrer, se necessário, a organismos exteriores públicos ou privados.

2- O trabalhador tem o dever de participar de modo diligente nas ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas.

3- Os tempos de ausência não justificada do trabalhador à formação, sem prejuízo dos efeitos disciplinares e remuneratórios que dêem lugar, serão consideradas para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, não podendo o trabalhador vir a reclamar as horas de formação que não frequentou correspondentes aos tempos de ausência.

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

5- A empresa pode compartilhar a frequência de programas de formação tais como pós-graduações, MBA e mestrados, de acordo com o interesse e a pertinência, reembolsáveis em condições definidas caso a caso, mediante acordo entre as partes.

6- As horas que o trabalhador frequente em ações de formação autorizadas ou participadas pela empresa, por iniciativa do trabalhador ou resultantes de acordo, independentemente de ocorrerem ou não durante o horário trabalho, serão consideradas para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, sendo exclusivamente remuneradas as que se realizem dentro do horário de trabalho.

Cláusula 26.^a

Objetivos da formação

São objetivos da formação profissional nomeadamente:

a) Desenvolver e atualizar os conhecimentos e competências técnicas dos trabalhadores, de forma a contribuir para a manutenção, atualização e desenvolvimento das técnicas e tecnologias específicas da empresa;

b) Desenvolver as competências comportamentais alinhadas com os valores da empresa;

c) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

d) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

e) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

f) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão.

Cláusula 27.^a

Organização da formação

1- A empresa elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2- O plano de formação será disponibilizado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3- Os trabalhadores serão informados sobre as ações de formação profissional a realizar.

4- Quando a frequência da ação de formação seja efetuada fora do local de trabalho ou em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador será informado da data de início da formação com uma antecedência de, pelo menos 3 dias úteis, salvo em situações fundamentadas incompatíveis com a observância daquela antecedência, nomeadamente pela necessidade de recalendarização de ações de formação de que o trabalhador tenha sido previamente informado naquele prazo, podendo nesta última situação o trabalhador solicitar a sua dispensa da formação, aduzindo motivos atendíveis, devidamente comprovados se solicitado.

5- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, de que será dado conhecimento aos representantes dos trabalhadores.

6- A empresa procederá ao registo das ações de formação disponibilizadas a cada trabalhador tendo estes direito ao fornecimento de certificado de participação nas ações que frequentem.

Cláusula 28.^a

Participação em ação de formação promovida pela empresa

1- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional, promovidas pela empresa será considerado como tempo de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral.

2- Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

3- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do dia de descanso semanal, o trabalhador gozará, posteriormente, o dia de descanso em falta, o qual será marcado por acordo, ou na sua falta, fixado pela empresa e gozado no prazo de 90 dias.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável à formação que tenha lugar em dia de descanso semanal obrigatório.

5- As despesas extraordinárias, resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa, são da responsabilidade desta.

6- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso à formação não presencial suportada por tecnologia («*e-learning*») ou formação combinando estas duas modalidades («*b-learning*»).

Cláusula 29.^a

Formação no posto de trabalho

A formação no posto de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e deslocações

Cláusula 30.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho é o definido na admissão do trabalhador ou o que resultar de transferência superveniente.

2- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento no qual o trabalhador presta o seu serviço, ou a área de serviço a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3- A prestação de trabalho nos termos referidos nas alíneas seguintes não é considerada deslocação em serviço, não conferindo direito a qualquer ajuda de custo:

a) Num raio de 15 km do estabelecimento, ou 25 km se a instalação para onde o trabalhador for prestar trabalho tiver refeitório;

b) Na área de serviço a que o trabalhador está adstrito, sem prejuízo do disposto na parte final do número 7.

4- Por área de serviço entende-se a zona geográfica previamente delimitada pela empresa na qual prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua atividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

5- Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador mude para outra instalação ou tipo de atividade, fica sujeito às condições naquelas aplicáveis, nomeadamente em relação à duração e organização temporal do trabalho.

6- O trabalhador assegurará a condução de viatura que normalmente lhe seja fornecida pela empresa para o exercício das suas funções.

7- Os trabalhadores afetos a uma área de serviço e cuja prestação de trabalho se efetue em qualquer local circunscrito por essa área de serviço, receberão, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio diário de almoço, conforme previsto na cláusula 78.^a, majorado em 20 %, tendo igualmente direito ao pagamento de outras refeições que, por força da prestação de trabalho, se verifiquem, nos termos da alínea *b*) do número 4 da cláusula 32.^a, bem como ao pagamento de despesas de transporte quando este não lhe seja fornecido pela empresa e de alojamento.

Cláusula 31.^a

Deslocações - Noção e classificação

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelos trabalhadores ao serviço da empresa, sem carácter de permanência, para além dos limites no número 3 da cláusula 30.^a

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

- a*) Pequenas deslocações;
- b*) Grandes deslocações;
- c*) Deslocações para o estrangeiro.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 32.^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.

2- Quando se preveja que os tempos de trajeto adicionados ao tempo de trabalho prestado excedam 10 horas, o trabalhador poderá não regressar nesse dia beneficiando do regime da cláusula 33.^a, comunicando previamente a ocorrência à hierarquia.

3- O disposto no número anterior é unicamente aplicável às situações em que o regresso se verifique em transporte conduzido pelo trabalhador.

4- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito ao:

- a*) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b*) Pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, de acordo com as regras em vigor na empresa;
- c*) Cômputo do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho como crédito de horas, o qual poderá ser gozado a título de dispensa nos termos previstos na cláusula 63.^a

Cláusula 33.^a

Grandes deslocações

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço.

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 as regras em vigor na empresa.

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 efetuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 34.^a

Deslocações para o estrangeiro

1- Os trabalhadores deslocados ao 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 as regras em vigor na empresa;
 - 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 35.^a

Deslocações de carácter imprevisto

1- Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer, fora do local de trabalho, a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

2- As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas para além do limite do período normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajeto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

Cláusula 36.^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 é considerado como crédito de horas o cômputo do tempo de trajeto na parte que exceda o limite máximo de horas apurado nos termos do número 2 da cláusula 32.^a, o qual poderá ser gozado a título de dispensa nos termos previstos na cláusula 63.^a

Cláusula 37.^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, nos termos e condições autorizados pela empresa.

Cláusula 38.^a

Despesas de alojamento e alimentação

1- O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efetua-se mediante a entrega dos documentos comprovativos das mesmas, de acordo com uma das seguintes modalidades:

- a) Ajudas de custo;
- b) Pagamento das despesas efetuadas;
- c) Ajudas de custo e pagamento das despesas efetuadas.

2- Ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa divulgará as tabelas de pagamento das despesas e de ajudas de custo e regras de aplicação que em cada ano for aplicável.

SECÇÃO II

Organização do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e tipos de horário de trabalho

Cláusula 39.^a

Organização dos horários de trabalho

1- Compete à empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, e do ACT definir os horários de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, não podendo exceder o limite de 8 horas por dia, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT³.

³ Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

3- Na empresa poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, nomeadamente, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Isenção de horário;
- d) Horário de turnos.

4- As alterações dos horários de trabalho deverão ser precedidas de consulta aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

5- O intervalo de descanso, salvo acordo em contrário com o trabalhador, será entre 1 e 2 horas.

6- Mediante acordo entre a empresa e os trabalhadores ou os representantes dos trabalhadores, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso nem tomada de refeições, pode ser alargado, onde tal se justificar.

7- Haverá registo dos tempos de trabalho, sendo obrigatório para os trabalhadores o cumprimento dos procedimentos que forem adotados.

8- Não se efetuará qualquer desconto na remuneração dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pela empresa 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 seu horário de trabalho.

SUBSECÇÃO II

Horário fixo, horário flexível e isenção de horário de trabalho

Cláusula 40.^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 seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

Cláusula 41.^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 período flexível será o correspondente aos seguintes acréscimos de horas face ao horário base⁴:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas antes do início do horário base	1,5	1	1	1	1
Número de horas após o termo do horário base	1,5	1,5	1,5	2	2,5

⁴ Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

3-O período obrigatório será o correspondente às seguintes reduções de horas face ao horário base:⁵

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas após o início do horário base	1	1	1	1	1
Número de horas antes do início do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas pós o termo do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas antes do termo do horário base	2	2	2	1,5	2

4- 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.

5- 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.

6- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, exceto, durante o período legal de aleitação e aos trabalhadores estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

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

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

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

10- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação expressa da empresa, fora do horário-base.

11- O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 42.^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 e semanal, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

2- A isenção de horário de trabalho poderá ser praticada, 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.

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, nos termos da cláusula 73.^a

7- A empresa e o trabalhador podem acordar por escrito outras modalidades de isenção, previstas na lei, para além da estabelecida no número 1 desta cláusula.

⁵ Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

SUBSECÇÃO III

Horário por turnos

Cláusula 43.^a

Noção

1- A empresa poderá organizar turnos de trabalho diferentes, de laboração contínua ou não, com folga fixa ou rotativa, quando o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3- Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador do qual consta a rotação pelos diferentes turnos, os períodos normais diurnos em sobreposição e os dias de descanso.

Cláusula 44.^a

Regime

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhados em regime de turnos, e organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pelos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidos representantes dos trabalhadores.

2- A audição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, decorrerá 15 dias antes da afixação dos horários de turnos nos locais de trabalho, os quais entrarão em vigor 15 dias após a sua afixação.

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

a) A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador;

b) Os horários de turnos reportam-se em regra ao ano civil;

c) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal obrigatório ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira;

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que informada por escrito a hierarquia respetiva com antecedência, salvo motivo de força maior, e não haja inconveniência comprovada para o serviço;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o posto de trabalho depois de substituídos.

5.A - A empresa, em função das características e necessidades de cada serviço, definirá um tempo para passagem de turno, a fixar entre um limite mínimo de 10 minutos e um limite máximo de 15 minutos, que será considerado para efeitos do computo anual do período normal de trabalho em regime de turnos a que se refere o número 3 da cláusula 45.^{a6}

6- A hierarquia local deve providenciar para que a substituição se faça, no período máximo de quatro horas ou imediatamente em caso de força maior.

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 devem ser distribuídos equitativamente.

8- Quando as circunstâncias o aconselharem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos.

⁶ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 45.^a**Período normal de trabalho**

1- O horário de turno, sem prejuízo do disposto no número seguinte, corresponde a oito horas de trabalho diário, nas quais se inclui o período de refeição de trinta minutos.

2- Durante o período de 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.

3- A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do período normal de trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

4- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho e é remunerado nos termos da cláusula 59.^a

Cláusula 46.^a**Trabalho suplementar e descanso diário**

1- O trabalhador no regime de turnos que seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o final da prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Quando o período de descanso de 12 horas, referido no número anterior, não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores em regime de turnos em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar, sendo o período de descanso em falta até às 12 horas compensado com o tempo de descanso equivalente, a gozar nos 90 dias seguintes.

3- No caso da empresa não conceder o descanso a que o trabalhador tenha direito ao abrigo do número precedente no prazo nele previsto, será o mesmo pago de acordo com o valor hora previsto na cláusula 69.^a

4- Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação dever-se-á, dentro do possível, recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas;

c) Nas ausências previstas com uma antecedência superior a 48 horas, o trabalhador, deverá, dentro do possível, ser substituído sem recurso a prolongamento ou antecipação.

5- 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.

Cláusula 47.^a**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, e que implique uma alteração superior a duas horas do início ou do termo do horário de trabalho previsto para aquele dia, deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, aplicando-se iguais condições quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.⁷

2- Quando não for possível assegurar o descanso mínimo referido no número anterior, as horas de serviço efetivamente prestadas dentro do referido período de vinte e quatro horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3- Com exceção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números 1 e 2, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

⁷ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2018.

5-O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

6- 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 45 dias seguidos ou 60 interpolados.

7- 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 obrigatório ou complementar, conforme os casos e as folgas não gozadas na faixa inicial são compensadas pelas previstas nas novas faixas.

8- O regime de mudança de faixa previsto na presente cláusula nas situações em que o trabalhador na sua escala se encontre em período normal diurno de sobreposição, também designado por «escritório» ou «*back-office*», é unicamente aplicável nos dias úteis de segunda a sexta-feira.⁸

Cláusula 48.^a

Compensação

1- A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no número 1 da cláusula 74.^a, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição, sem prejuízo do disposto nos números 3 a 6 da cláusula 74.^a

2- Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para as empresas, nos termos da cláusula 28.^a

Cláusula 49.^a

Alteração ou cessação do regime de turnos

1- A empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem a regime normal de trabalho.

2- A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 60 dias.

3- A inobservância do prazo estipulado no número anterior confere aos trabalhadores a manutenção de todos os direitos que detinham até decorrer o prazo indicado.

4- O trabalhador que for considerado inapto para o regime de turnos, pela medicina do trabalho, por razões imputadas ao exercício do regime de turnos, passará ao regime normal de trabalho.

5- Da decisão da medicina do trabalho pode o trabalhador interpor recurso para a empresa, que promoverá a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico do trabalho contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar, sendo os respectivos honorários de conta da parte cuja posição não seja confirmada.

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. Se o parecer for desfavorável, o trabalhador pode recorrer, nos termos do número anterior.

7- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de turnos e que por razões atendíveis pretendam passar a horário normal, requerê-lo-ão por escrito e a empresa, no caso de existirem funções compatíveis, procurará mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de um ano a contar da data da receção do pedido.

8- Nos casos previstos no número anterior, se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores não a aceitarem, poderão optar pela continuação no regime de turnos, 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.

Cláusula 50.^a

Regime específico

Tendo em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores e com o acordo das estruturas sindicais internas representativas dos trabalhadores abrangidos, poderá o regime constante das cláusulas 43.^a a 47.^a ser afastado ou modificado no caso de existência de características próprias da atividade que impliquem uma organização específica do tempo de trabalho e dos descansos.

⁸ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2018.

SUBSECÇÃO IV

Disponibilidade

Cláusula 51.^a

Noção

1- A disponibilidade é a situação em que o trabalhador nos termos do número 2 se mantém à disposição da empresa para, quando convocado e fora do seu período normal de trabalho, prestar serviços urgentes e/ou inadiáveis.

2- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar imediatamente contactável para poder iniciar a sua atividade em presença física no local determinado ou por via remota sempre que ocorram situações de serviço que o exijam.

3- Salvo acordo com a hierarquia, sempre que atividade em disponibilidade seja prestada mediante presença física em local determinado, o trabalhador deverá manter-se em disponibilidade, segundo a sua opção, à distância máxima de uma hora da sua instalação de base ou no local em que, nos dias normais de trabalho, tenha a sua residência, ou nas suas imediações.

Cláusula 52.^a

Regime

1- A empresa definirá, ouvidos os representantes dos trabalhadores, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respetivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade.

2- Os trabalhadores afetos aos postos de trabalho definidos nos termos do número anterior que aceitem ser inseridos nas funções sujeitas a disponibilidade consideram-se automaticamente aderentes ao regime de disponibilidade.

§ único. Os trabalhadores que não estejam, à data da celebração do presente ACT⁹, inseridos no regime de disponibilidade poderão por escrito manifestar a sua não concordância em serem abrangidos por este regime no prazo de 90 dias a contar da data de entrada em vigor do ACT¹⁰.

3- As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pela empresa, ouvidos os trabalhadores abrangidos, devendo ser elaboradas de molde a que ao longo de cada ano civil, dentro do possível, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

4- Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado em princípio e sem prejuízo da manutenção das situações em prática à data de entrada em vigor do presente ACT, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

5- O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

6- O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

7- 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.

8- Os trabalhadores em regime de disponibilidade, quando convocados, têm direito ao transporte ou às despesas de transporte e à remuneração pela prestação de trabalho como trabalho suplementar que se contará desde o momento da convocatória e no caso de trabalho remoto até ao termo da prestação de trabalho, ou, nos outros casos, até ao regresso do trabalhador ao local de partida.

Cláusula 53.^a

Compensação

Os trabalhadores, quando e enquanto inseridos na escala de disponibilidade, têm direito a receber um subsídio nos termos do número 1 da cláusula 75.^a que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição, sem prejuízo do disposto nos números 2 a 5 da cláusula 75.^a

⁹ O ACT foi celebrado em 30 de janeiro de 2015.

¹⁰ 1 de fevereiro de 2015.

Cláusula 54.^a

Cessação

1- A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2- A modificação ou supressão, por parte da empresa, da situação de disponibilidade deve ser feita com um pré-aviso de 30 dias.

3- Os trabalhadores que, aduzindo motivos atendíveis, pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão à empresa, com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data pretendida para a respetiva cessação, e a empresa procurará satisfazer o pedido no prazo indicado.

SUBSECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 55.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pela empresa, na sequência de recomendações da comissão de segurança e saúde no trabalho e em todas as situações consignadas na lei.

SUBSECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 56.^a

Condições da prestação

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior, ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para o seu normal funcionamento.

4- Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

5- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, os trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a doze meses.

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

Cláusula 57.^a

Límites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, nos termos do número 2 da cláusula 56.^a está sujeito aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder quinze 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 podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de manter o abastecimento público ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afetos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 58.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado confere o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, exceto se:

a) O trabalho suplementar resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que o trabalhador tem direito a um descanso correspondente ao tempo de trabalho suplementar realizado;

b) O trabalho suplementar prestado resultar de antecipação ou prolongamento de trabalho normal em dia feriado.

2- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal 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.

3- Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório a que tenham direito, num dos catorze dias subsequentes ao seu vencimento ou, por acordo entre a empresa e o trabalhador, até ao 90.º dia posterior ao seu vencimento.

4- Na falta de acordo, caberá à empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

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

Cláusula 59.^a

Trabalho em dias feriados

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período noturno;

c) O acréscimo remuneratório previsto na alínea b) já inclui a retribuição por trabalho noturno previsto na cláusula 72.^a do ACT.

3- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 78.^a

CAPÍTULO VI

Descanso semanal, férias, feriados e faltas

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

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 a empresa e os trabalhadores envolvidos.

3- Em regime de turnos de laboração contínua, 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, exceto 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 a que, em regra, os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de seis dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 61.^a**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de 23 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, acrescido de um dia de férias remunerado no caso do trabalhador ter cinco ou mais anos de antiguidade, o qual se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

2- No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de vinte dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis 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 de férias a que tinha direito em razão da duração efetiva do contrato de trabalho.

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 vinte dias úteis por ano, as quais serão gozadas nos termos que forem fixadas pela empresa.

5- A marcação, gozo e alteração do período de férias, e demais situações não previstas nos números anteriores, são reguladas pelo disposto na lei.

Cláusula 62.^a**Feridos**

1- São considerados feriados obrigatórios os legalmente previstos.

2- Além dos feriados obrigatórios, na empresa, observar-se-á o feriado municipal do local de trabalho e a Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 63.^a**Dispensa**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho até 8 horas seguidas ou interpoladas, de acordo com o seguinte regime:

- a) A dispensa poderá ser gozada entre o dia 1 de janeiro e o dia 31 de dezembro de cada ano civil;
- b) O trabalhador deverá comunicar a intenção de usufruir da dispensa com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações imprevistas e devidamente comprovadas não compatíveis com a observância daquele prazo;
- c) A dispensa só não será concedida em caso de inconveniente para o serviço devidamente fundamentado;
- d) É aplicável ao regime previsto no presente número o disposto na alínea c) do número 2 da cláusula 78.^a

Cláusula 64.^a**Faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado com mais de doze anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até quinze dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe ou equiparados;
- b) Necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de trinta 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;
- c) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

e) As dadas por altura do casamento, durante quinze dias seguidos;

f) Por falecimento de parentes e afins nos termos e duração seguintes:

a) 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 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adotados, pais adotantes, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) 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) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) Um dia por trimestre para doação de sangue;

j) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente serviço de bombeiros voluntários;

k) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado.

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

4- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no máximo de vinte e quatro horas.

Cláusula 65.^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, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, nomeadamente as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 64.^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 a), b), c), h), k) do número 2 da cláusula 64.^a

3- O disposto nos números anteriores não prejudica que, nos casos previstos na lei, as faltas justificadas sejam consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente, podendo ainda incorrer em infração disciplinar.

2- Tratando-se de faltas injustificadas durante todo ou uma das frações 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.

3- Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea a) e na alínea b) do número 2 da cláusula 64.^a, que excedam o limite fixado.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras prestações

Cláusula 67.^a

Conceito de retribuição

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

Cláusula 68.^a**Retribuição - Componentes e pagamento**

1- A retribuição mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal;
- b) O subsídio por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de turnos;
- d) O subsídio de disponibilidade.

2- As prestações indicadas nas alíneas b), c), e d) do número anterior apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento, sem prejuízo do disposto no número 3 alínea b) da cláusula 73.^a, nos números 3 a 6 da cláusula 74.^a e nos números 2 a 5 da cláusula 75.^a

3- Não se consideram retribuição, as prestações assim qualificadas nos termos da lei, designadamente: o subsídio de alimentação, ajudas de custo, subsídio de transporte, prémios e gratificações, quando houver lugar.

4- A retribuição será sempre paga, até ao último dia útil do mês a que respeita, normalmente por transferência bancária.

5- A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

Cláusula 69.^a**Cálculo do valor da retribuição horária**

Para todos os efeitos deste ACT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rb \times 12) : (52 \times n)$$

em que «*Rb*» representa a remuneração base mensal, e «*n*» representa o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 70.^a**Tabelas salariais**

1- As tabelas salariais constam do anexo II deste ACT, que dele faz parte integrante.

2- Aos trabalhadores, com categoria integrada no nível de qualificação I, é aplicável a tabela salarial prevista no artigo 2.º do anexo II, em função da categoria detida pelo trabalhador e a remuneração base mensal que auferir.

3- Aos trabalhadores, com categoria integrada nos níveis de qualificação II a V, é aplicável a tabela salarial prevista no artigo 3.º do anexo II, em função do nível de qualificação correspondente à categoria detida pelo trabalhador e a remuneração base mensal que auferir.

Cláusula 71.^a**Remuneração por trabalho suplementar**

1- A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações de hora, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) Em período diurno:

- a) 35 % da retribuição horária, na primeira hora;
- b) 45 %, da retribuição horária nas horas ou frações subsequentes à primeira hora.

b) Em período noturno:

- a) 60 % da retribuição horária, na primeira hora;
- b) 70 % da retribuição horária, nas horas ou frações subsequentes à primeira hora.

2- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

- a) Em período diurno: 75 % da retribuição horária;
- b) Em período noturno: 100 % da retribuição horária.

3- Os acréscimos previstos na alínea b) do número 1 e na alínea b) do número 2 já incorporam a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 72.^a

Cláusula 72.^a**Remuneração do trabalho noturno**

O trabalho noturno efetivamente prestado será remunerado com base na retribuição horária, com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 73.^a**Remuneração por isenção de horário de trabalho**

1- A remuneração por isenção de horário de trabalho, na modalidade referida no número 1 da cláusula 42.^a 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 só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, exceto nos termos do número 3 da presente cláusula.

3- O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Durante doze meses, como remanescente, quando, por parte da empresa, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Cláusula 74.^a**Remuneração por turnos**

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 482,47 € e mínimo de 311,41 €¹¹.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 530,72 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1¹².

2- O subsídio por turnos não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, exceto nos termos dos números seguintes.

3- 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, para efeitos de cálculo do subsídio previsto no número 1 da cláusula 79.^a e, em relação aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 108.^a, para efeitos de cálculo do complemento de subsídio de doença, enquanto deles beneficiarem;
- c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontra temporariamente fora de serviço.

4- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 5 desta cláusula com os limites garantidos no número 6, desde que:

a) A passagem a horário normal seja imposta pela empresa e os trabalhadores tenham estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal seja solicitada pelo trabalhador, nos termos do número 7 da cláusula 49.^a, com fundamento comprovado em necessidade absoluta e permanente de prestar assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, ou a filho com deficiência ou doença crónica, e que seja incompatível com a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos em regime de laboração contínua ou outro motivo que seja atendido pela empresa;

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.

5- O valor da remuneração remanescente referida no número anterior será sucessiva e cumulativamente reduzido anualmente, com efeitos a contar do dia 1 de janeiro de cada ano, até se extinguir ou atingir, se aplicáveis, os limites constantes do número 6 desta cláusula, no valor calculado de acordo com as seguintes fórmulas:

¹¹ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

¹² Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, valores atualizados com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

- a) Nas situações decorrentes das alíneas a), c) e d) do número anterior: $Va = (St - Rh) / (0,50 \times N)$;
- b) Nas situações decorrentes da alínea b) do número anterior: $Va = (St - Rh) / (0,25 \times N)$;
- c) Para efeitos das fórmulas constantes do número anterior:
- Va é o valor a absorver;
 - St é o valor do subsídio de turnos;
 - Rh é a remuneração histórica garantida nos casos previstos no número 6 desta cláusula e calculada nos termos da mesma;
 - N é o número de anos seguidos ou interpolados que o trabalhador tenha permanecido em turnos sendo proporcional em caso de fração do ano.
- 6- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua, caso o mesmo cesse, nas situações previstas no número 4, mantêm como remuneração mensal histórica:
- 12,5 % do respetivo subsídio quando tenham estado quinze anos seguidos ou vinte interpolados naquele regime;
 - 25 % do respetivo subsídio quando tenham estado vinte anos seguidos ou vinte cinco interpolados naquele regime;
 - 50 % do respetivo subsídio quando tenham estado vinte e cinco anos seguidos ou trinta interpolados naquele regime.

Cláusula 75.^a

Remuneração por disponibilidade

- 1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,48 €, nem exceder 2,76 €.
- 2- 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:
- No período de férias e no subsídio de férias;
 - No subsídio de Natal.
- 3- Os trabalhadores que deixem de estar em disponibilidade, 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, continuam a receber o respetivo subsídio como remuneração remanescente, pelo valor médio resultante da rotação normal.
- 4- A remuneração remanescente referida no número anterior será reduzida anual e cumulativamente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, num valor correspondente à sua divisão por metade do número de anos seguidos ou interpolados que o trabalhador tenha permanecido em disponibilidade.
- 5- O trabalhador que deixe de estar em regime de disponibilidade por iniciativa e decisão da empresa, e que tenha permanecido nesse regime mais do que cinco anos seguidos ou oito interpolados, continuará a receber o respetivo subsídio, pelo valor médio resultante da rotação normal, durante doze meses, incluindo neste período o pré-aviso previsto no número 2 da cláusula 54.^a do ACT.
- 6- O novo regime previsto no número 1, salvo quanto aos valores mínimo e máximo da hora de disponibilidade nele previstos, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, entrou em vigor em 1 de julho de 2020.
- 7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo em vigor à referida data (2,63 €) mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao final de novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente ao valor da retribuição mensal, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da empresa.
- 2- No caso de terem menos de um ano de trabalho na empresa, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.
- 3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da remuneração.

Cláusula 77.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e será pago até final do mês de maio.

2- Os trabalhadores que pretendam gozar pelo menos duas semanas completas de férias antes do mês de junho, receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao seu início.

3- Os trabalhadores do quadro permanente com direito a férias receberão um subsídio de montante igual ao valor da retribuição mensal.

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 78.^a

Subsídio de alimentação

1- As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, por cada dia útil de trabalho efetivo, no montante de 12,75 €¹³.

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

a) Ausências, dentro dos limites dos créditos de horas estabelecidos na lei e neste ACT, de trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

b) Tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Faltas justificadas, desde que se verifique, pelo menos, a prestação de meio período de trabalho diário.

3- O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo ou apresentação de despesas que incluam refeição correspondente.

Cláusula 79.^a

Doença/acidente de trabalho

1- Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial da Segurança Social e ainda nos três primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição de um subsídio na doença.

2- A empresa poderá adiantar o pagamento de uma quantia até ao limite da remuneração mensal do trabalhador em situações de baixa por doença ou acidente de trabalho mediante a apresentação de requerimento escrito e documento comprovativo da sua atribuição pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou companhia de seguros.

3- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do número anterior, tenha adiantado o pagamento da quantia ali referida, obrigam-se a informar de imediato a empresa do recebimento do subsídio de doença pela Segurança Social ou da indemnização da companhia de seguros de forma a que aquela possa proceder à correspondente compensação do adiantamento efetuado.

4- No caso da indemnização da companhia de seguros ser paga diretamente à empresa, esta efetuará a respetiva compensação por encontro de contas com o trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Plano de benefícios

Cláusula 80.^a

Benefícios

1- A empresa atribui aos seus trabalhadores um plano de benefícios nos seguintes domínios exemplificativos:

a) Seguros;

b) Educação e creches;

c) Reforma - Fundo de pensões;

d) Outros que venham a ser definidos.

¹³ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2-O plano de benefícios é constituído por uma componente de créditos fixa e uma componente de créditos flexível, permitindo ao trabalhador, dentro dos limites estabelecidos nas respetivas normas, escolher consoante as suas necessidades em concreto, a quantidade de unidades de crédito a afetar a cada tipo de benefício e os respetivos beneficiários.

3-O trabalhador poderá alterar a sua opção, nos períodos que forem fixados para o efeito nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 83.^a

4-É da competência da empresa, observado o disposto no número 4 da cláusula 84.^a as atualizações das apólices e contratos incluídos no plano de benefícios, bem como das entidades seguradoras/gestoras, devendo informar os trabalhadores das alterações efetuadas.

Cláusula 81.^a

Âmbito

1-Têm direito ao plano de benefícios os trabalhadores das empresas outorgantes do ACT pertencentes ao quadro permanente e que não estejam abrangidos pela cláusula 108.^a, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-Os trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula 108.^a, podem optar por, mediante acordo escrito com a empresa, em lugar de serem abrangidos pelas disposições constantes dos artigos 2.º «Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde», 9.º «Energia elétrica», 10.º «Subsídio de estudo», 11.º «Acidentes pessoais», 13.º «Pré-reforma», 14.º «Preparação para a reforma», 15.º «Prémio de passagem à reforma» e apensos I «Complementos dos benefícios da Segurança Social», II «Saúde» e III «Energia elétrica» do protocolo referido naquela cláusula, por passarem a beneficiar exclusivamente do plano de benefícios previsto no presente capítulo.

Cláusula 82.^a

Contribuições da empresa

1-A empresa disponibilizará anualmente e em função da composição do agregado familiar de cada trabalhador, um valor fixo de 812,50 €¹⁴ para o trabalhador, acrescido de 375,00 €¹⁵ por cada membro do agregado familiar, com o limite máximo total de 3062,50 €¹⁶.

2-Para efeitos da determinação da composição do agregado familiar do trabalhador tomar-se-á em conta a situação constatada na data imediatamente anterior ao período a que se refere o número 3 da cláusula 83.^a, salvo quando ocorrer o nascimento de filhos em que a atribuição do valor correspondente ao respetivo escalão, previsto no número 1 será atualizada a partir da data do nascimento.

3-Por agregado familiar entende-se o cônjuge do trabalhador ou pessoa em situação legalmente equiparada, bem como, os filhos com idade até 25 anos que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

4-Em acréscimo ao valor referido no número 1 a empresa disponibilizará anualmente o valor correspondente a 3 % da remuneração do trabalhador, com um valor mínimo de 650,00 €, para alocação aos diversos tipos de benefícios disponibilizados.

5-Quando o custo total dos benefícios do trabalhador, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor deste plano de benefícios, exceda o somatório dos montantes previstos nos números anteriores, será garantido um valor equivalente para efeito das opções previstas no presente plano.

6-Entende-se por remuneração o valor correspondente à remuneração base mensal do trabalhador até ao limite máximo de 6000,00 € mensais, multiplicada por catorze vezes.

7-Para efeitos da determinação do valor decorrente da aplicação do disposto no número 4, tomar-se-á em conta o valor da remuneração base mensal auferida pelo trabalhador na data imediatamente anterior ao período a que se refere o número 3 da cláusula 83.^a

Cláusula 83.^a

Unidades de créditos

1-A verba resultante da aplicação da cláusula 82.^a é transformada em unidades de crédito para a escolha do tipo de benefícios de entre os disponíveis, correspondendo cada euro a uma unidade de crédito.

¹⁴ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

¹⁵ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

¹⁶ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

2- A quantidade de unidades de créditos a afetar a cada benefício é da responsabilidade do trabalhador dentro das opções disponibilizadas, sendo obrigatória a opção por um seguro de saúde para o próprio.

3- A empresa divulgará anualmente os diferentes benefícios que forem disponibilizados, bem como, o período em que os trabalhadores poderão comunicar as suas escolhas.

4- Caso o trabalhador não efetue a sua opção, manter-se-á a situação do ano imediatamente anterior.

5- Caso o trabalhador não utilize parcialmente as unidades de crédito que lhe sejam atribuídas, a empresa procederá à sua afetação ao fundo de pensões que o abranja, nos termos das normas e procedimentos a que se refere a cláusula 80.^a

Cláusula 84.^a

Procedimentos e aplicação

1- A incidência de encargos e demais obrigações legais e fiscais aplicáveis ao plano de benefícios objeto do presente capítulo é a que legalmente, em cada momento, estiver estabelecida.

2- As normas e os procedimentos para a definição, caracterização e concretização de cada benefício serão objeto de documentação específica a elaborar pela empresa e terão em conta as disposições das entidades gestoras, de que será dado conhecimento aos representantes dos trabalhadores e aos trabalhadores.

3- Em caso de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito à portabilidade das contribuições efetuadas para o fundo de pensões até à respetiva data de cessação.

4- Anualmente, a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, analisará e adequará o tipo de benefícios, coberturas e o valor dos benefícios em termos de unidades créditos, tendo em conta a experiência obtida.

CAPÍTULO VIII-A

Energia elétrica¹⁷

Cláusula 84.^a-A

Energia elétrica

1- A empresa concede, os trabalhadores do quadro permanente, um desconto de 80 % no valor total da fatura de eletricidade, no que se refere às seguintes rubricas:

- a) Potência contratada de energia elétrica;
- b) Consumo de energia elétrica.

2- O desconto referido no número anterior tem o limite anual (ano civil) de 800,00 €.

3- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor fixado no número anterior, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

Cláusula 84.^a-B

Requisitos e condições de atribuição do benefício

1- O desconto é concedido unicamente a um local de consumo doméstico residencial.

2- O benefício é atribuído se o contrato de fornecimento de energia for celebrado com comercializador de energia que tenha contratualizado com a empresa o desconto referido no número 1 na fatura respeitante ao local de consumo.

3- O local de consumo terá de ser a morada de residência habitual dos beneficiários definidos na cláusula 84.^aA, sendo indispensável que figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência de facto que lhe confere o direito.

4- A potência contratada máxima admissível será de 20,7 kVA.

Cláusula 84.^a-C

Período anual a considerar de consumo

O período anual de consumo a considerar será o da faturação de janeiro a dezembro.

¹⁷ Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

Cláusula 84.^a-D**Atualização do valor do limite anual do benefício**

O valor limite do benefício, fixado no número 2 da cláusula 84.^a-A, será atualizado em janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de dezembro do ano N-2 a dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.

CAPÍTULO IX

Prémio de antiguidadeCláusula 85.^a**Prémio de 25 anos**

1- A empresa, concede aos seus trabalhadores no ativo, no ano em que completarem 25 anos de antiguidade:

- a) Medalha comemorativa de prata;
- b) Prémio pecuniário de 2463,87 €¹⁸;
- c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos.

2- O prémio pecuniário referido na alínea b) do número anterior será atualizado em percentagem igual à dos aumentos de remuneração base mensal que se verificarem para a generalidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Pré-reforma e limite de permanência ao serviçoCláusula 86.^a**Pré-reforma**

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

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

3- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

4- Os trabalhadores em situação de pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que reúnam as condições de acesso ou tenham atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

5- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

6- O montante da prestação de pré-reforma, com respeito pelos limites legais, bem como os critérios da sua atualização serão acordados entre as partes.

7- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 87.^a**Limite de permanência ao serviço**

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no dia em que tenha acesso à pensão de velhice.

¹⁸ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a data limite de permanência do trabalhador ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano após ter reunido condições de acesso ou ter atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 88.^a

Princípios gerais no domínio da segurança e saúde no trabalho

1- As atividades de transporte de eletricidade e gestão técnica global do sistema elétrico nacional, de transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do sistema nacional de gás natural, de armazenamento subterrâneo de gás natural e atividade de receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito, prosseguidas pelas empresas outorgantes do ACT, pela inerente especificidade e características, requerem um empenho global e permanente, das empresas e dos trabalhadores, com a segurança e saúde no trabalho.

2- Em coerência com o referido no número anterior, as empresas comprometem-se a adotar modelos de gestão ética e socialmente responsáveis, procurando considerar nas suas decisões, de forma equilibrada, os aspetos económicos, sociais e de preservação do ambiente.

3- No âmbito dos sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho, cada empresa outorgante do ACT compromete-se a:

- a) Estabelecer, em observância do princípio da melhoria contínua, objetivos de melhoria e metas intercalares;
- b) Avaliar ciclicamente os resultados obtidos tendo em vista a melhoria da eficácia dos sistemas, introduzindo, sempre que considere oportuno, as ações corretivas necessárias;
- c) Prevenir, por todos os meios ao seu alcance, a ocorrência de acidentes graves envolvendo substâncias perigosas, acidentes de trabalho e doenças profissionais, de forma a assegurar e manter elevados padrões de desempenho em matéria de segurança e saúde ocupacional;
- d) Promover o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, garantindo a adequação das suas competências às funções que desempenham;
- e) Envolver, no respeito pelos princípios e compromissos anteriormente referidos, não apenas todos os colaboradores, mas também os fornecedores e prestadores de serviços que com a empresa cooperam nas diferentes atividades e iniciativas;
- f) Garantir o cumprimento dos requisitos legais e normativos em matéria de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à atividade.

Cláusula 89.^a

Objetivos e princípios fundamentais

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança, e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção dos riscos profissionais;
- b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e promover participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a

Organização da segurança e saúde no trabalho

Compete à empresa, específica e globalmente, organizar e desenvolver as ações necessárias à segurança e saúde no trabalho, definindo a estrutura organizacional, as responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos que permitam determinar e pôr em prática a política de prevenção segurança e saúde no trabalho, incluindo ode acidentes graves envolvendo substâncias perigosas.

Cláusula 91.^a**Deveres do trabalhador na segurança e saúde no trabalho**

Os trabalhadores têm o dever de participar ativamente na segurança e saúde no trabalho nomeadamente:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente, observando as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Participar ativamente na melhoria do sistema de segurança e saúde, no âmbito da comissão de segurança e saúde e individualmente nos seus locais de trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico e aos responsáveis pela segurança das instalações, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Adotar as medidas e instruções estabelecidas, em caso de perigo grave e iminente, sem prejuízo do dever de comunicação previsto na alínea *e)*;
- g)* Comparecer às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho.

Cláusula 92.^a**Participação do trabalhador na segurança e saúde no trabalho**

A participação dos trabalhadores na segurança e saúde no trabalho efetua-se nomeadamente através de:

- a)* Envolvimento apropriado na identificação de perigos, apreciação de riscos e definição de controlos;
- b)* Envolvimento apropriado na investigação de incidentes;
- c)* Envolvimento no desenvolvimento e na revisão das políticas e dos objetivos da segurança e saúde no trabalho;
- d)* Consulta quando ocorrerem mudanças que afetem a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 93.^a**Formação, informação e consulta na área da segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

- a)* Admissão na empresa;
- b)* Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c)* Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d)* Adoção de uma nova tecnologia;
- e)* Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho devem dispor de informação atualizada sobre:

- a)* Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b)* As medidas e as instruções a adotar 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.

4- A empresa com vista à obtenção de parecer, consultará por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, através da comissão ou das subcomissões de segurança e saúde, em função do âmbito geral ou sectorial da matéria objeto da consulta, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre as diversas matérias a que está legalmente obrigada.

Cláusula 94.^a**Representantes dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores ou as associações sindicais promoverão, nos termos da lei e tendo em conta o disposto no número seguinte, a eleição de representantes para a segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho serão eleitos de e entre os trabalhadores que, tendo como entidade empregadora empresa que seja outorgante do presente ACT, à data da marcação do ato eleitoral prestem trabalho na empresa em que a eleição seja promovida.

3- Para efeito do número anterior, a empresa entregará à comissão eleitoral, no prazo legal, o caderno eleitoral, o qual deve conter o nome dos trabalhadores que nela prestem trabalho e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento e prestará o apoio logístico considerado necessário à realização do ato eleitoral.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito de horas que em cada momento estiver previsto na lei e que atualmente corresponde a 5 horas por mês, referido ao período normal de trabalho que conta como tempo de serviço efetivo.

5- Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos trabalhadores 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 com o órgão de gestão da empresa ou das comissões de segurança e saúde que integrem.

6- Os créditos de horas atribuídos aos representantes dos trabalhadores nos termos dos números 4 e 5 desta cláusula, são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

7- A empresa proporcionará aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 95.^a**Comissões de segurança e saúde no trabalho**

1- É instituída, ao nível do conjunto das empresas outorgantes do ACT uma comissão de segurança e saúde paritária como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho, que reunirá pelo menos duas vezes por ano, constituída por:

a) Todos os membros das duas comissões sectoriais referidas no número 2;

b) Um membro eleito pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde das empresas que não integrem qualquer uma das comissões sectoriais referidas na alínea anterior;

c) Um membro designado pela administração das empresas.

2- Serão criadas duas comissões paritárias sectoriais: uma para a atividade de transporte de eletricidade e gestão técnica global do sistema elétrico nacional, designada «comissão eletricidade», e outra para a atividade de transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do sistema nacional de gás natural, atividade de armazenamento subterrâneo de gás natural e atividade de receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito, designada «comissão gás natural», cada uma das quais reunirá, pelo menos, uma vez por trimestre.

3- Cada uma das comissões sectoriais previstas no número anterior será constituída por até quatro representantes das empresas e até quatro representantes dos trabalhadores dependendo do número de representantes dos trabalhadores eleitos.

4- Os representantes dos trabalhadores na comissão eletricidade serão eleitos de e entre os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das empresas da respetiva área de atividade.

5- Os representantes dos trabalhadores na comissão gás natural serão eleitos de e entre os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das empresas da respetiva área de atividade.

6- São considerados como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores em reuniões das comissões e as respetivas deslocações, bem como as visitas previstas na alínea l) da cláusula 96.^a

Cláusula 96.^a**Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho**

São atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho, designadamente:

a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

b) Recomendar ações tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores a sensibilidade para as questões ligadas com a segurança e saúde no trabalho;

- c) Apreciar, comentar e prestar informações sobre instruções e propostas de procedimentos destinados à manutenção ou melhoria das condições de trabalho;
- d) Apreciar, comentar e prestar informações sobre propostas de procedimentos de segurança;
- e) Dar parecer sobre os relatórios das atividades no âmbito da SST;
- f) Propor ações visando dar aos trabalhadores formação e assistência em matéria de SST;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorram os acidentes, emitindo parecer sobre a adequação das medidas implementadas ou a implementar com vista à sua prevenção;
- h) Propor a realização de auditorias internas pontuais em instalações;
- i) Apresentar recomendações sobre o tipo e a aquisição de equipamentos de proteção de uso individual e coletivo;
- j) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de SST e dar-lhes seguimento;
- k) Tomar conhecimento e analisar os relatórios referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;
- l) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de atuação, em articulação com a estrutura hierárquica da empresa, as quais, sempre que adequado, contarão com a participação de um médico do trabalho;
- m) Propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

Cláusula 97.^a

Encargos com a organização e funcionamento das comissões

Os encargos com a organização e funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 98.^a

Poder disciplinar

- 1-O poder disciplinar cabe ao conselho de administração do empregador, que o pode delegar.
- 2-O exercício do poder disciplinar rege-se pelo disposto no presente ACT e pelo disposto na lei e inicia-se com a decisão de instauração de procedimento disciplinar.
- 3-O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, interrompendo-se nos casos previstos na lei.

Cláusula 99.^a

Comunicação da instauração de processo disciplinar e da nota de culpa

- 1-O empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for caso disso, a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 2-Com a comunicação atrás referida, o empregador juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.
- 3-O prazo a que se refere o número anterior não poderá ser inferior a 10 dias sem prejuízo do prazo previsto na lei para as situações de procedimento disciplinar com intenção de despedimento por justa causa.
- 4-Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento o empregador, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e da nota de culpa.
- 5-As notificações dos documentos a que se referem os números anteriores podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador, ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador, conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeitos pelo facto de serem devolvidas.
- 6-No caso previsto na parte final do número anterior, a notificação considera-se efetuada após o terceiro dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Cláusula 100.^a**Direitos e garantias do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outros direitos conferidos por lei, o trabalhador pode consultar o processo disciplinar, podendo examiná-lo durante o prazo fixado para a apresentação da sua defesa, no local que lhe for indicado pelo empregador.

2- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua alegada participação nos mesmos, indicar testemunhas e identificar os factos sobre os quais pretende que sejam ouvidas, bem como solicitar as diligências probatórias que considere mostrarem-se pertinentes para o esclarecimento da realidade dos factos.

3- Caberá ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

4- As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas, a menos que o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito.

Cláusula 101.^a**Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- As sanções previstas nas alíneas b) a e) do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de procedimento disciplinar e audiência prévia do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto na lei em relação à aplicação da sanção prevista na alínea e) do número 1, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

CAPÍTULO XIII

Direito coletivo

SECÇÃO I

Associações sindicais e representantes dos trabalhadoresCláusula 102.^a**Associações sindicais e representantes dos trabalhadores**

1- Para efeitos do presente ACT, entende-se por:

- a) Associações sindicais - Os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.
- b) Estruturas sindicais internas - As comissões sindicais ou intersindicais constituídas por delegados sindicais dos sindicatos outorgantes;
- c) Representantes dos trabalhadores - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as estruturas sindicais internas ou, na sua falta, os delegados sindicais dos trabalhadores abrangidos.
- d) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho - Os trabalhadores eleitos nos termos da cláusula 94.^a do ACT.

2- Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais, estruturas sindicais internas ou dos representantes dos trabalhadores referidos no número anterior, a falta de pronúncia destes no prazo de dez dias úteis, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao ato proposto.

Cláusula 103.^a

Dirigentes sindicais

1- Para o exercício das funções de membro da direção das associações sindicais outorgantes do presente ACT é concedido um crédito anual de horas, nos seguintes termos:

- a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 576 horas;
- b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 1152 horas;
- c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 2805 horas;
- d) Associação sindical com 200 ou mais trabalhadores sindicalizados - 3740 horas.

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

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é conferido por associação sindical, referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até ao dia 15 de janeiro de cada ano, os trabalhadores filiados à data de 31 de dezembro do ano anterior, bem como os dirigentes sindicais que beneficiarão do regime de créditos previsto na presente cláusula.

5- No caso de ausência da comunicação quanto aos trabalhadores filiados, as empresas tomarão como base de cálculo para efeitos da aplicação do disposto no número 1 e do número 2, o número de trabalhadores cuja quotização seja por si cobrada nos termos da cláusula 105.^a

6- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados, para efeitos de atribuição dos créditos de horas, devendo para o efeito informar essa alteração com a antecedência de 15 dias, por comunicação escrita dirigida à empresa ou ao serviço indicado nos termos do número 4.

7- Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os dirigentes sindicais devem comunicá-lo, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias úteis, ao respetivo empregador ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito.

8- Os membros da direção das associações sindicais têm direito a faltas justificadas para atividade sindical nos termos da lei.

Cláusula 104.^a

Delegados sindicais

1- Para o exercício das funções de delegado sindical de associação sindical outorgante do presente ACT é concedido um crédito anual de horas, a determinar da seguinte forma:

- a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas;
- b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192 horas;
- c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas;
- d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 576 horas;
- e) Associação sindical com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de horas resultante da aplicação da seguinte fórmula $6 + [(n - 500) : 200] \times (8 \times 12)$, em que «n» representa o número de trabalhadores sindicalizados na associação sindical.

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

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é conferido por associação sindical e referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, até ao dia 15 de janeiro de cada ano, os trabalhadores filiados à data de 31 de dezembro do ano anterior, bem como os delegados sindicais que beneficiarão do regime de créditos previsto na presente cláusula.

5- No caso de ausência da comunicação quanto aos trabalhadores filiados, as empresas tomarão como base de cálculo para efeitos da aplicação do disposto no número 1, o número de trabalhadores cuja quotização seja por si cobrada nos termos da cláusula 105.^a

6- Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os delegados sindicais devem comunicá-lo, por escrito, à respetiva hierarquia e, bem assim, à empresa ou ao serviço que tiver sido designado nos termos do número 2, em regra, com a antecedência mínima de 2 dias úteis.

Cláusula 105.^a

Quotização sindical

1- A empresa deve proceder a cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número precedente, observar-se-á o seguinte:

a) O valor das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constem os associados doentes ou ausentes por outros motivos;

b) As quotizações só deixam de ser descontadas mediante declaração escrita e assinada pelo trabalhador nesse sentido entregue ao respetivo empregador, produzindo efeitos nos termos legais.

SECÇÃO II

Comissão paritária

Cláusula 106.^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 107.^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 a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT.

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

4- 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 quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;

b) Salvo deliberação, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupadas mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

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

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 108.^a

Regime especial transitório

1- Aos trabalhadores admitidos pela REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, até 31 de março de 2008, que a esta data integravam o respetivo quadro de pessoal com contrato de trabalho sem termo e que estavam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a, é aplicável o regime especial transitório previsto no «Protocolo - Disposições transitórias», anexo ao presente ACT.

2-Os atuais pensionistas e reformados que se encontravam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a passam a beneficiar dos direitos e estar sujeitos às obrigações nos termos previstos no protocolo a que se refere o número anterior.

3-O «Protocolo - Disposições transitórias» é exclusivamente aplicável:

a) Aos trabalhadores referidos no número 1 que sejam abrangidos pelo presente ACT na data da sua entrada em vigor em razão das regras legais de filiação sindical;

b) Aos trabalhadores referidos no número 1, não abrangidos por filiação sindical à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se o trabalhador comunicar à empresa por escrito, no prazo máximo de 20 dias a contar da data de entrada em vigor¹⁹, a sua oposição à aplicação do presente ACT.

Cláusula 109.^a

Revogação de regulamentação anterior

1-Com a entrada em vigor do presente ACT²⁰ é revogada a convenção coletiva de trabalho celebrada entre REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, e as associações sindicais subscritoras e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 2000, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de novembro de 2000, com as alterações posteriormente acordadas, designadamente as constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de setembro de 2003, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de outubro de 2003, bem como os acordos de adesão relativos à convenção coletiva atrás referida, nomeadamente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2006, passando a ser exclusivamente aplicável a regulamentação coletiva de trabalho decorrente do presente instrumento.

2-São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas empresas outorgantes que incidam sobre matérias previstas no presente ACT, ou que se mostrem contrários ou incompatíveis com as nele constantes.

Cláusula 110.^a

Reenquadramento profissional

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são reenquadrados, com efeitos à sua data de entrada em vigor²¹, nos termos previstos no «Protocolo - Enquadramentos, retribuições e benefícios».

2-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são enquadrados, com efeitos a partir da data da sua entrada em vigor²², na tabela salarial que abranja a sua categoria profissional, nos termos previstos no anexo II, sendo integrados na banda salarial correspondente à respetiva categoria profissional e na fase de progressão na carreira que abranja a remuneração base mensal auferida.

3-Os reenquadramentos decorrentes da presente cláusula, bem como as reclassificações previstas no artigo 5.º do Protocolo mencionado no número 1, produzem efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente ACT²³ devendo estar operacionalizados no prazo de 60 dias a contar daquela data.

Cláusula 111.^a

Maior favorabilidade global

O regime e as condições de trabalho decorrentes do presente ACT são globalmente mais favoráveis do que os direitos e deveres decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável, nomeadamente da revogada e identificada na cláusula 109.^a

¹⁹ O ACT produziu efeitos a partir do dia 1 de fevereiro de 2015.

²⁰ Cf. nota 19.

²¹ Cf. nota 19.

²² Cf. nota 19.

²³ Cf. nota 19.

ANEXO I

Enquadramento

Artigo 1.º

Enquadramento da carreira de quadros superiores

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
I - Quadros superiores	Quadro superior I	Requer o domínio profundo do conhecimento técnico e científico; Corresponde a um grau elevado de especialização ou ao elevado domínio de diversas áreas funcionais.	Atua e detém visão sobre um campo transversal da organização ou processos de elevada complexidade; Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Tem um impacto significativo no desempenho da atividade regular da área em que opera; Pode orientar profissionais e equipas, da mesma ou diferente carreira profissional, e coordenar projetos da sua área de atividade, ou que incluam outras atividades.	Elevada autonomia e tomada de decisão, balizadas por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau circunscrito por modos de atuação amplos e orientações superiores.	Auditoria; Logística e compras; Comunicação; Engenharia da rede elétrica; Engenharia da rede gás; Operação e manutenção elétrica; Operação e manutenção gás; Estudos/gestão da informação; Finança; Gestão de projetos/consultoria; Jurídica; Mercado e liquidações.
	Quadro superior II	Requer conhecimentos, capacidades e competências consolidados.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Tem um impacto significativo no desempenho da atividade regular da área em que opera; Pode orientar profissionais e equipas, da mesma ou diferente carreira profissional, e coordenar e gerir, autonomamente, projetos da sua área de atividade.	Tem autonomia para equacionar métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamento sobre situações complexas e diversas, estando o seu grau circunscrito por modos de atuação amplos e orientações superiores.	Qualidade, ambiente e segurança; Recursos humanos; Serviços e expropriações; Sistemas de informação.

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
I - Quadros superiores	Quadro superior III	Requer desenvolvimento e consolidação de conhecimentos, de capacidades e competências.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades.	Goza progressivamente de autonomia para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamento sobre situações complexas e diversas; Os resultados do seu desempenho estão sujeitos a revisão superior.	Auditoria; Logística e compras; Comunicação; Engenharia da rede elétrica; Engenharia da rede gás, Operação e manutenção elétrica; Operação e manutenção gás; Estudos/gestão da informação; Financeira; Gestão de projetos/consultoria; Jurídica; Mercado e liquidações; Qualidade, ambiente e segurança; Recursos humanos; Serviços e expropriações; Sistemas de informação.
	Quadro superior IV	Requer desenvolvimento de capacidades e competências; Corresponde, normalmente, ao início da aprendizagem em exercício.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Realiza atividades de suporte a outras funções na organização e à consecução da atividade da área que integra.	Atua predominantemente balizado por procedimentos estandardizados e sob orientação e acompanhamento próximo superior; Necessita de orientação.	

Artigo 2.º

Enquadramento da carreira de técnico operacional

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível II	Quadro técnico de gestão operacional	Exige conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior, adquiridos através de experiência obtida no desempenho de atividades similares, afins ou adequadas.	<p>Assegura a elaboração do plano anual de atividades específico da sua área de especialidade, monitorizando o seu progresso;</p> <p>Estuda, concebe e realiza planos e projetos da sua área de especialidade, elabora e organiza métodos e processos de trabalho e propostas de atuação;</p> <p>Procede a análise crítica e conceção de planos executivos e estudos de soluções técnicas alternativas, assegurando assistência técnica especializada e elaborando pareceres e especificações técnicas e outros documentos relativos ao seu desenvolvimento e implementação;</p> <p>Colabora no desenvolvimento de novos projetos, na preparação de cadernos de encargos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados;</p> <p>Analisa, trata e elabora relatórios técnicos sobre o desempenho de equipamentos sistemas e infraestruturas. Prepara elementos para controlo de gestão;</p> <p>Assegura e garante a aplicação de regras de segurança de pessoas e de utilização das instalações, infraestruturas e equipamentos, e execução de procedimentos de emergência;</p> <p>Representa a empresa no âmbito das suas atividades designadamente nos contactos com entidades públicas e privadas, proprietários e fornecedores de serviços;</p> <p>Orienta e coordena outros profissionais e/ou equipas de trabalho e supervisiona os prestadores de serviços.</p>	<p>Atua apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir;</p> <p>Atua balizado por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau de atuação estabelecido por processos, procedimentos e/ou orientações superiores.</p>	<p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Servidões e expropriações;</p> <p>Logística e compras.</p>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível III	Técnico operacional I	<p>Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função;</p> <p>Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade, abrangendo uma diversidade de conhecimentos e experiências fundamentais para o seu desempenho.</p>	<p>Colabora na elaboração e no controlo da execução do plano anual de atividades específico da sua área de especialidade;</p> <p>Monitoriza o progresso das atividades, analisa as falhas, modos de falha e suas consequências, permitindo a monitorização do processo e a apresentação de propostas de melhoria;</p> <p>Programa as diversas intervenções alocando e/ou disponibilizando recursos humanos e materiais;</p> <p>Executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegurando e controlando a qualidade dos mesmos;</p> <p>De acordo com a sua especialidade, colabora no estudo de soluções técnicas e colabora e fornece elementos para as diversas fases dos projetos. Participa na execução de planos relativos a anteprojetos e projetos;</p> <p>Regista as atividades nos sistemas de gestão, elabora relatórios de atividade sobre os trabalhos efetuados, ocorrências, elementos estatísticos, medições e andamento dos trabalhos e monitoriza a implementação das ações. Analisa os resultados e indicadores propondo ações de melhoria operacional;</p> <p>Fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal e zela pelo cumprimento das normas de segurança;</p> <p>Pode representar a REN nos contatos a efetuar, localmente, com terceiros;</p> <p>Pode orientar e coordenar a atividade de outros profissionais e/ou de equipas;</p> <p>Supervisiona a intervenção de entidades subcontratadas para a execução de programas e planos de intervenção em regime de externalização.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</p> <p>Atua balizado por orientações específicas, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</p>	<p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Servidões e expropriações;</p> <p>Logística e compras.</p>

	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível V	Técnico operacional III	<p>Exige conhecimentos, no mínimo, ao nível da escolaridade obrigatória na área vocacional adequada à função; Poderá ter experiência profissional relevante para a atividade.</p>	<p>Efetua, instala, opera e colabora em trabalhos de projeto, montagem, remodelação, conservação, reparação e ensaio de equipamentos e sistemas;</p> <p>Executa trabalhos de fiscalização, medição e vigilância, e atividades de apoio às respetivas áreas funcionais, compreendendo tarefas simples e rotineiras.</p> <p>Presta assistência técnica na execução dos trabalhos;</p> <p>Efetua ou apoia a pesquisa, localização e reparação de avarias em equipamentos, sistemas e instalações;</p> <p>Efetua leituras em instrumentos, lê e interpreta dados da aparelhagem de medida e controlo e regista resultados;</p> <p>De acordo com a sua especialidade pode executar desenhos, desenhos técnicos, artes gráficas e desenhos de pormenor a partir de elementos recebidos ou da interpretação de cálculos. Efetua cálculos simples, medições ou levantamentos de elementos existentes;</p> <p>De acordo com a sua especialidade pode apoiar processos de licenciamento e autorização de obras.</p> <p>Acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base procedimentos e indicações, averigua danos causados a terceiros e efetua trabalhos de autorização de passagens;</p> <p>Elabora relatórios sobre os trabalhos efetuados;</p> <p>Pode estabelecer contactos com terceiros para resolução de problemas;</p> <p>Aplica as normas de segurança;</p> <p>Pode orientar ou fiscalizar alguns trabalhos.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</p> <p>Atua balizado por instruções simples, estandardizadas e sob estreita supervisão.</p>	<p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Servidões e expropriações;</p> <p>Logística e compras.</p>

Artigo 3.º

Enquadramento da carreira técnica administrativa

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível II	Quadro técnico de gestão administrativa	Exige conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior, adquiridos através de experiência obtida no desempenho de atividades similares, afins ou adequadas.	<p>Concebe ou realiza planos de atividades; Executa trabalhos da especialidade; Elabora projetos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; Adapta métodos e processos de trabalho na área da gestão; Elabora propostas de planos de atuação; Orienta e coordena outros profissionais e/ou equipas de trabalho e supervisiona os prestadores de serviços.</p>	<p>Atua apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir; Atua balizado por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau de atuação estabelecido por processos, procedimentos e/ou orientações superiores.</p>	<p>Administrativa e Secretariado; Logística e compras; Financeira; Recursos humanos;</p>
Nível III	Técnico administrativo I	Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função; Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade, abrangendo uma diversidade de conhecimentos e experiências fundamentais para o seu desempenho.	<p>Coordena, orienta e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegurando e controlando a qualidade dos mesmos; Pode orientar e controlar a atividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, atuam nos serviços de apoio à gestão.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Atua balizado por orientações específicas, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</p>	<p>Administrativa e secretariado; Logística e compras; Financeira; Recursos humanos.</p>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível IV	Técnico administrativo II	Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função; Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade.	Coordena, orienta, controla e executa atividades administrativas; Organiza processos de carácter administrativo; Implementa novos métodos ou processos de trabalho; Acompanha e desenvolve as ações necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; Pode coordenar, controlar e executar atividades contabilísticas financeiras e procede à implementação dos respetivos métodos e processos de trabalho. Participa no controlo de gestão orçamental; Acompanha a gestão de contratos; Estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências.	Dá colaboração funcional na a profissionais mais qualificados; Atua balizado por orientações específicas e procedimentos, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.	Administrativa e secretariado; Logística e compras; Finança; Recursos humanos.
Nível V	Técnico administrativo III	Exige conhecimentos, no mínimo, de escolaridade obrigatória, na área vocacional adequada à função; Poderá ter experiência profissional relevante para a atividade.	Executa e procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos; Compila e calcula elementos e dados necessários para a organização de processos relativos à sua atividade; Efetua trabalhos de processamento de texto, expediente e arquivo; Pode efetuar movimentações de valores; Pode executar atividades relativas à organização e manutenção de bases de dados e realizar apresentações.	Dá colaboração funcional na a profissionais mais qualificados. Atua balizado por instruções simples, estandardizadas e sob estreita supervisão.	Administrativa e secretariado; Logística e compras; Finança; Recursos humanos.

Artigo 4.º

Áreas funcionais

Áreas funcionais	Descritor
Auditoria	Assegurar o sistema de auditoria e controlo interno no grupo, garantindo a conformidade com a legislação aplicável, a defesa dos interesses institucionais e a coerência dos processos financeiros, informáticos, operacionais e de gestão.
Logística e compras	Assegurar a definição e implementação da estratégia de procurement e sourcing com vista à obtenção de sinergias e otimização orçamental, gerir a atividade de armazém, manutenção de edifícios, o controlo de stocks e respetivo aprovisionamento, tal como proceder ao registo, gestão de contratos e avaliação de fornecedores.
Comunicação	Assegurar a definição e implementação das estratégias de comunicação interna e externa, com vista a maximizar os resultados comerciais dos negócios do Grupo REN e o valor da marca.
Engenharia da rede elétrica	Assegurar a realização de estudos, planeamento, projetos e gestão de investimentos, obras e manutenção na área da Engenharia Elétrica, acompanhando a respetiva execução e os custos envolvidos, no sentido de contribuir para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Engenharia da rede gás	Assegurar a realização de estudos, planeamento, projetos e gestão de investimentos, obras e manutenção das redes gás do Grupo REN na área da engenharia mecânica ou química, acompanhando a respetiva execução e os custos envolvidos, no sentido de contribuir para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Estudos/gestão da informação	Apoiar a tomada de decisões no âmbito da regulação e tarifas e no relacionamento com as diversas entidades supervisoras do sector, acompanhando as alterações ao nível legislativo, regulamentar e organizativo dos sectores energéticos; garantir o planeamento da rede de transporte de electricidade e da rede de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito, e a gestão integrada da rede de transporte de electricidade e da rede de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito.
Financeira	Assegurar a definição e implementação da política financeira e gestão de riscos financeiros do Grupo REN, elaborar e controlar os planos de negócios e o orçamento do Grupo REN, e assegurar a consolidação e prestação de contas do grupo e das respetivas demonstrações financeiras, bem como a gestão estruturada da contabilidade analítica e dos processos de controlo interno de reporte.
Gestão de projetos/consultoria	Avaliar o desenvolvimento estratégico do grupo e efetuar a prospeção e análise de potenciais oportunidades no sentido de otimizar o portfolio de negócios, tal como assegurar a realização de estudos, projetos e gestão de investimentos nas diversas áreas de negócio da empresa.
Jurídica	Assegurar o cumprimento de todas as obrigações legais, fiscais e estatutárias, prestando assessoria jurídica às várias empresas, exercer o patrocínio judicial de processos, gerindo as ações legais de contencioso, garantindo a defesa dos interesses da REN e representar o grupo na regularização extrajudicial dos diferendos.
Mercado e liquidações	Conduzir as atividades de contratação, relação comercial e acerto de contas do Grupo REN com agentes externos, a gestão e regulamentação dos mercados e desenvolvimento do sistema de telecontagem.
Qualidade, ambiente e segurança	Apoiar a definição de políticas de qualidade, ambiente e segurança, bem como os respetivos planos, orçamentos critérios e especificações de segurança, contribuindo para o cumprimento dos objetivos de sustentabilidade, acompanhando/coordenando projetos e iniciativas de qualidade e ambiente e desenvolvendo atividades de prevenção e segurança, higiene e saúde no trabalho.

Áreas funcionais	Descritor
Servidões e expropriações	Garantir a otimização dos processos de aquisição de terrenos, de direitos de utilização de superfície, o estabelecimento de servidões e apoio à sua manutenção no âmbito das concessões de eletricidade e de gás natural de forma a assegurar as condições necessárias ao desenvolvimento das redes energéticas.
Sistemas de informação e telecomunicações	Assegurar o alinhamento da organização e dos sistemas de informação com a estratégia definida, criando ou transformando soluções, processos e políticas de qualidade, que promovam a eficácia, eficiência e inovação dos processos e a excelência de desempenho do grupo e dos seus negócios; assegurar a realização de projetos, gestão de investimentos e manutenção na área das telecomunicações, acompanhando a respetiva execução e implementação de políticas, critérios e especificações de manutenção, no sentido de garantir a continuidade de monitorização dos sistemas de transmissão da REN elétrica, contribuindo para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Administrativa e secretariado	Assegurar as atividades administrativas de suporte às áreas de negócio do Grupo REN, nomeadamente nas vertentes de secretariado, gestão de arquivo e documentação técnica, processamento de informação e gestão de equipamentos.
Desenho e projeto	Participar na conceção, estudo e realização de planos relativos aos equipamentos, estruturas, construção e arquitetura das redes elétricas do grupo a um nível operacional, contribuindo no planeamento, geometria e execução dos projetos e anteprojetos.
Operação/manutenção elétrica	Implementar e executar as políticas, critérios e especificações de manutenção das redes elétricas da empresa, tal como assegurar as atividades de transporte, intervenções preventivas e corretivas, que promovam a eficiência e eficácia das redes de transporte de eletricidade, tal como assegurar as atividades de transporte de eletricidade a um nível operacional e acompanhar as intervenções e reparações realizadas, garantindo a operação eficaz e eficiente da rede elétrica.
Operação/manutenção gás	Implementar e executar as políticas, critérios e especificações de manutenção das redes de gás da empresa, tal como assegurar as intervenções preventivas e corretivas, que promovam a eficiência e eficácia das redes de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito, tal como assegurar as atividades de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito a um nível operacional e acompanhar as intervenções e reparações realizadas, garantindo a operação eficaz e eficiente da rede de gás.

ANEXO II

Tabelas salariais

Artigo 1.º

Conceitos

1- As tabelas salariais são constituídas por bandas salariais de referência correspondendo uma banda a cada nível de qualificação nas carreiras técnica operacional e administrativa e uma banda a cada uma das quatro categorias da carreira de quadros superiores.

2- As bandas salariais são constituídas por um valor mínimo e valores de referência que delimitam as 4 fases A a D de progressão na carreira nos termos da cláusula 21.^a

Artigo 2.º

Tabela salarial de quadros superiores²⁴

Categoria profissional	Quadro superior IV	Quadro superior III	Quadro superior II	Quadro superior I	
Nível de qualificação	NQ I				
Bandas salariais de remuneração base				4 545,00 D	
			3 959,00 D	2 808,00	
			3 134,01		
			3 254,00 D		3 134,00
			2 971,01		C - 6 anos (4 %)
			2 971,00		
			C - 6 anos (4 %)		2 641,01
					2 641,00
			B - 5 anos (5 %)		2 501,01
	2 501,00	2 354,00			
	2 333,00 D	B - 5 anos (5 %)			
	2 071,01				
	2 071,00				
B - 5 anos (5 %)					
1 787,01	1 787,01				
1 787,00					
A - 3 anos (6 %)					
1 377,00					

²⁴ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 3.º

Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos²⁵

Categoria profissional	Técnico operacional III Técnico administrativo III	Técnico operacional II Técnico administrativo II	Técnico operacional I Técnico administrativo I	Quadro técnico gestão operacional Quadro técnico gestão administrativa
Nível de qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas salariais de remuneração base				3 220,00 D
			2 984,00 D	2 739,01
			2 621,01	2 739,00 C - 6 anos (4 %)
			2 621,00	2 501,01
		2 621,00 D	C - 6 anos (4 %)	2 501,00
		2 380,01	2 380,01	
		2 380,00 C - 6 anos (4 %)	2 380,00	
		2 138,01		B - 5 anos (5 %)
	2 258,00 D	2 138,00	B - 5 anos (5 %)	
	2 027,01			
	2 027,00 C - 6 anos (4 %)	B - 5 anos (5 %)		
	1 787,01		1 787,01	1 787,01
	1 787,00		1 787,00	
	B - 5 anos (5 %)	1 672,01	A - 3 anos (6 %)	
	1 401,01	1 672,00		1 469,00
	1 401,00	A - 3 anos (6 %)		
A - 3 anos (6 %)	1 258,00			
1 067,00				

²⁵ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Protocolo

Enquadramentos, retribuições e benefícios

Cláusula 110.^a do ACT

SECÇÃO I

Reenquadramento profissional

Artigo 1.º

Reenquadramento nas categorias/funções da carreira de quadro superior

1- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT²⁶ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, sem prejuízo do número 5 deste artigo, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT²⁷, na categoria de quadro superior IV:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico IV
Quadro superior IV
Tradutor(a)

2- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT²⁸ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, sem prejuízo do número 5 deste artigo, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT²⁹, na categoria de quadro superior III:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Licenciado I
Bacharel I
Quadro técnico III
Quadro superior III
Engenheiro civil
Economista
Eng.º ambiente
Eng.º de gestão industrial
Eng.º eletrotécnico
Engenheiro informático
Técnico do ambiente
Téc. qualidade, ambiente e segurança
Jurista
Técnico de relações públicas

²⁶ 31 de janeiro de 2015.

²⁷ 1 de fevereiro de 2015.

²⁸ Cf. nota 26.

²⁹ Cf. nota 27.

3- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³⁰ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT³¹, na categoria de quadro superior II:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico II
Licenciado II
Bacharel II
Quadro superior II
Gestor de área

4- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³² detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT³³, na categoria de quadro superior I:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico I
Especialista/generalista

5- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³⁴ detinham a categoria constante no quadro abaixo na coluna «categoria detida antes da entrada em vigor do presente ACT», que não sejam titulares de curso superior e exerçam as funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT³⁵, na categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria detida antes da entrada em vigor do presente ACT	Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Quadro técnico IV	Funções na área de O&M - Sul/ Interior do investimento e exploração da REN - Gasodutos, SA	Técnico operacional II
	Funções na área de servidões e património dos serviços operacionais da REN Serviços, SA	Técnico operacional II
	Funções na área de serviços gerais - Gestão de serviços dos edifícios e serviços gerais da REN Serviços, SA	Técnico administrativo I
Quadro técnico III	Funções na área de servidões e património dos serviços operacionais da REN Serviços, SA	Técnico operacional I

Artigo 2.º

Reenquadramento nas categorias/funções da carreira de técnico operacional

Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³⁶ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente

³⁰ Cf. nota 26.

³¹ Cf. nota 27.

³² Cf. nota 26.

³³ Cf. nota 27.

³⁴ Cf. nota 26.

³⁵ Cf. nota 27.

³⁶ Cf. nota 26.

ACT³⁷, na carreira de técnico operacional, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria/função antes da entrada em vigor do presente ACT	Nova categoria decorrente do presente ACT
Assistente técnico	Quadro técnico de gestão operacional
Técnico auxiliar I	Técnico operacional I
Técnico auxiliar III	Técnico operacional III
Técnico manutenção I	Técnico operacional I
Técnico manutenção II	Técnico operacional II
Técnico manutenção III	Técnico operacional III
Pessoal apoio I	Técnico operacional III
Técnico principal de exploração	Técnico operacional I
Técnico principal de manutenção	Técnico operacional I
Téc. construção civil	Técnico operacional II
Téc. fiscal. montag. equip. eléctrico	Técnico operacional II
Técnico de desenho	Técnico operacional II
Técnico de exploração	Técnico operacional II
Técnico de fiscalização construção civil	Técnico operacional II
Técnico de proteções	Técnico operacional II
Técnico de telecomunicações	Técnico operacional II
Técnico topógrafo	Técnico operacional II
Técnico de expropriações	Técnico operacional II
Técnico de informática	Técnico operacional II
Técnico de manutenção-informática	Técnico operacional II
Eletricista de exploração	Técnico operacional III
Eletricista de telecomunicações	Técnico operacional III
Eletromecânico	Técnico operacional III
Eletromecânico principal	Técnico operacional III
Fiscal principal instalações linhas/cabos	Técnico operacional III
Fiscal instalações linhas/cabos	Técnico operacional III
Fiscal montagem de equipamentos	Técnico operacional III

Artigo 3.º

Reenquadramento nas categorias da carreira técnica administrativa

Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³⁸ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente

³⁷ Cf. nota 27.

³⁸ Cf. nota 26.

ACT³⁹, na carreira técnica administrativa passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria/função antes da entrada em vigor do presente ACT	Nova categoria decorrente do presente ACT
Assistente de gestão	Quadro técnico de gestão administrativa
Assistente executiva	Quadro técnico de gestão administrativa
Secretária	Técnico administrativo I
Técnico de operação I	Técnico administrativo I
Técnico administrativo I	Técnico administrativo I
Técnico administrativo II	Técnico administrativo II
Técnico administrativo	Técnico administrativo II
Técnico auxiliar II	Técnico administrativo II
Técnico administrativo III	Técnico administrativo III
Técnico principal de gestão	Técnico administrativo I
Técnico de gestão administrativa	Técnico administrativo II
Téc. contab. finanças e estatística	Técnico administrativo II
Escriturário pessoal e expediente geral	Técnico administrativo III
Caixa	Técnico administrativo III

Artigo 4.º

Reenquadramento específico dos colaboradores com vínculo e/ou a prestar funções na REN Atlântico com categoria/função de técnico

1- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT⁴⁰ detinham a categoria de técnico, que sejam titulares de curso superior e exerçam as funções enquadrados nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT⁴¹, na carreira de quadro superior, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções com responsabilidade de coordenação de recursos e de uma área de estrutura da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA com nomeação, à data de entrada em vigor, há mais de seis meses	Quadro superior I
Funções de <i>shipping</i> na área de estrutura de operação	Quadro superior II
Funções na área de estrutura de engenharia e manutenção da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA	Quadro superior II
Funções na direção de edifícios e serviços gerais da REN Serviços, SA	Quadro superior III
Funções na direção de serviços operacionais da REN Serviços, SA	Quadro superior III

³⁹ Cf. nota 27.

⁴⁰ Cf. nota 26.

⁴¹ Cf. nota 27.

2-Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT⁴² detinham a categoria de técnico com funções de chefe de turno na área de estrutura de operação, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT⁴³, na carreira de quadro superior, passando a deter a categoria de quadro superior III.

3-Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT⁴⁴ detinham a categoria de técnico com funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT⁴⁵, na carreira técnica operacional, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções de operador na área de estrutura de operação com 10 ou mais anos de antiguidade ou retribuição base superior ao máximo da banda de técnico operacional III	Técnico operacional II
Funções de operador na área de estrutura de operação com antiguidade até 9 anos	Técnico operacional III

4-Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT⁴⁶ detinham a categoria de técnico com funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT⁴⁷, na carreira técnica administrativa, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções na área de estrutura de apoio à CE	Técnico administrativo I
Funções na direção de recursos humanos	Técnico administrativo II

Artigo 5.º

Reclassificações

1-Os trabalhadores que, de acordo com o número 1 do artigo 1.º forem reenquadrados na categoria de quadro superior IV mas que tenham àquela data uma antiguidade superior a 6 anos ou que auferam uma remuneração base mensal superior ao limite máximo da banda salarial de quadro superior IV, prevista no artigo 2.º do anexo II do ACT são, após aquele reenquadramento, imediatamente reclassificados na categoria de quadro superior III.

2-Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT⁴⁸ detinham a categoria de técnico de manutenção I e que exerçam funções na área de apoio técnico ou SCADA e instrumentação do investimento e exploração da REN - Gasodutos, SA, são reenquadrados na categoria de quadro superior III.

3-Os trabalhadores que, de acordo com o artigo 2.º forem reenquadrados nas categorias de técnico operacional I e técnico operacional II e que na data de entrada em vigor do ACT⁴⁹ detinham funções de coordenação de núcleos de operação e manutenção da REN Gasodutos, SA, são após aquele reenquadramento imediatamente reclassificados na categoria de quadro técnico de gestão operacional.

⁴² Cf. nota 26.

⁴³ Cf. nota 27.

⁴⁴ Cf. nota 26.

⁴⁵ Cf. nota 27.

⁴⁶ Cf. nota 26.

⁴⁷ Cf. nota 27.

⁴⁸ Cf. nota 26.

⁴⁹ Cf. nota 27.

Artigo 6.º

Outras situações

Os trabalhadores que auferiram uma remuneração base mensal superior ao valor máximo da banda salarial correspondente à respetiva categoria profissional em que por força do presente protocolo passem a estar enquadrados, serão objeto de uma política específica até à sua remuneração base mensal ficar integrada na respetiva banda salarial.

SECÇÃO II

Progressão na carreira

Artigo 7.º

Promoções

Complementarmente aos reenquadramentos previstos no presente Protocolo, as empresas realizarão no prazo de 120 dias, a contar da data de entrada em vigor do ACT⁵⁰ e com efeito à data da sua concretização, as seguintes promoções dos trabalhadores que em resultado da aplicação do ACT fiquem enquadrados nas carreiras técnica operacional e administrativa:

- a) Trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.^a - 15 % do nível de qualificação V e 15 % do nível de qualificação IV;
- b) Restantes trabalhadores não abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.^a - 15 % do nível de qualificação V e 15 % do nível de qualificação IV.

Artigo 8.º

Transição para o plano de progressão

Para efeitos da progressão na carreira prevista na cláusula 21.^a do ACT, considera-se o ano de 2014 como ano 1 da contagem de tempo, desde que o trabalhador tenha tido nesse ano uma avaliação de desempenho igual ou maior a adequado.

SECÇÃO III

Plano de benefícios

Artigo 9.º

Entrada em vigor/procedimentos

1- O plano de benefícios previsto na cláusula 80.^a do ACT entrará em vigor até 180 dias após a data de entrada em vigor do ACT⁵¹.

2- A empresa procederá à divulgação das normas e procedimentos até à data de entrada em vigor do plano de benefícios referido no número anterior.

3- Até à data de entrada em vigor do plano de benefícios nos termos do número 1, os trabalhadores que por ele serão abrangidos nos termos do ACT, manterão até àquela data os benefícios que detinham no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT.

4- Para efeitos do disposto no número 5 da cláusula 82.^a considerar-se-á o dia imediatamente anterior ao da data de entrada em vigor do plano de benefícios nos termos do número 1 deste artigo.

⁵⁰ Cf. nota 27.

⁵¹ Cf. nota 27

SECÇÃO IV

Retribuições

Artigo 10.º

Prémio de condução

1- Considerando a extinção do prémio de condução de viaturas decorrente do presente ACT, a empresa concede aos trabalhadores no ativo à data de entrada em vigor do ACT⁵², com antiguidade inferior a 37 anos e que, em cômputo médio de 2011 a 2014, tenham auferido um prémio de condução mensal superior ao valor de um dia, um prémio pecuniário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pp = 0,25 \times (37 - A) \times M$$

Em que Pp é o prémio pecuniário, A é a antiguidade do trabalhador a 1 de janeiro de 2015 e M o valor anual total mais elevado dos anos 2011 a 2014 recebido pelo trabalhador.

2- O prémio pecuniário referido no número anterior será pago até 30 dias após a entrada em vigor do ACT.

Artigo 11.º

Retribuição por IHT

Os trabalhadores que auferirem, no dia imediatamente anterior à entrada em vigor do presente ACT⁵³, uma remuneração por IHT superior a 21 % da retribuição base mensal, passarão a receber uma retribuição por IHT de 21 %, sendo o diferencial integrado na remuneração base mensal do trabalhador.

Artigo 12.º

Subsídio de disponibilidade

1- Os trabalhadores da REN - Gasodutos, SA e REN - Armazenagem, SA que recebam até à data de entrada em vigor do presente ACT⁵⁴ um subsídio de prevenção, o qual deixará de ser abonado, passando a ter direito, nos termos da cláusula 53.^a e 75.^a do ACT, a receber um subsídio de disponibilidade, terão a diferença entre os respetivos subsídios integrada na remuneração base mensal nos termos do número seguinte.

2- O valor a integrar corresponderá à diferença, para um período de um mês de calendário, entre o valor do subsídio de prevenção auferido até à data de entrada em vigor do ACT⁵⁵ e o subsídio de disponibilidade que passarão receber, nos termos do número 1 da cláusula 75.^a do ACT, calculado tendo por base uma escala de 4 equipas.

Artigo 13.º

Subsídio de turnos e trabalho noturno

Os trabalhadores de turnos da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA que por força da aplicação do novo ACT passem a auferir, considerando o somatório do subsídio de turnos e do valor médio mensal das horas noturnas (número de dias do ano × número de horas noturnas diárias / número de trabalhadores por equipa) / número de meses do ano), um valor inferior ao subsídio de turnos que vinham a auferir até à data de entrada em vigor do ACT⁵⁶, terão o diferencial integrado na remuneração base mensal.

Artigo 14.º

Produção de efeitos das integrações na remuneração base mensal

1- As integrações na remuneração base mensal dos valores apurados em conformidade com o disposto nos artigos 11.º a 13.º da presente secção efetuar-se-á na data de entrada em vigor do presente ACT⁵⁷.

2- As integrações na remuneração base mensal são efetuadas tendo por base a remuneração auferida pelos trabalhadores no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT⁵⁸.

⁵² Cf. nota 27.

⁵³ Cf. nota 26.

⁵⁴ Cf. nota 27.

⁵⁵ Cf. nota 27.

⁵⁶ Cf. nota 27.

⁵⁷ Cf. nota 27.

⁵⁸ Cf. nota 26.

3-O valor a integrar deve ter em conta os efeitos do aumento da remuneração base mensal nas rubricas a ela indexadas, de forma a que por efeito da integração referida no número 2 não resulte um aumento adicional da retribuição mensal.

Protocolo

Disposições transitórias

Cláusula 108.^a do ACT

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

As disposições contidas no presente protocolo são única e exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores, pensionistas e reformados a que se refere a cláusula 108.^a do ACT, sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo seguinte.

Artigo 2.º

Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde

1-A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, adiante também designada por «empresa», continuará a assegurar aos trabalhadores referidos no artigo anterior, e que não tenham optado nos termos do número 2 da cláusula 81.^a do ACT, pelo regime de plano de benefícios previsto no capítulo VIII do ACT, os benefícios complementares da Segurança Social e do Serviço Nacional de Saúde.

2- Os benefícios complementares da Segurança Social concedidos pela empresa estão consignados no apenso I deste protocolo.

3-A empresa garante as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação identificada no apenso I.

4- A empresa mantém o esquema de assistência médica e medicamentosa (saúde) complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do apenso II deste protocolo.

5- Os benefícios complementares previstos no apenso I são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 2000, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo da empresa ou extinga os benefícios.

6- No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, a empresa continua a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

7- Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data de assinatura do ACT referido no número 5, não implica aumento automático das responsabilidades da empresa.

8- Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto no presente artigo.

Artigo 3.º

Remuneração por antiguidade

1- Os trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.^a do ACT continuam a auferir uma remuneração por antiguidade a qual é paga mensalmente e calculada pela multiplicação da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade, sendo o valor da anuidade para os trabalhadores a tempo inteiro, em 2023, de 13,78 €, valor este que é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

2- Para efeitos do presente ACT, considera-se remuneração normal mensal, a remuneração resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade prevista no número anterior.

3- A remuneração por antiguidade constitui parcela integrante da retribuição mensal prevista na cláusula 68.^a do ACT.

4- Para todos os efeitos deste ACT, quando houver direito a remuneração por antiguidade, nos termos deste artigo, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = [(Rb + Ra) \times 12] : (52 \times n)$$

em que «*Rb*» representa a remuneração base mensal, «*Ra*» representa a remuneração por antiguidade, e «*n*» representa o período normal de trabalho semanal.

5- O subsídio de turnos dos trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula 108.^a do ACT é calculado com base na remuneração normal mensal prevista no número 2 deste artigo.

6- 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.

7- O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Artigo 4.º

Reclassificações e promoções

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT⁵⁹ detinham as categorias de licenciado I e bacharel I nos termos da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT e estavam enquadrados na letra «J» serão reclassificados no prazo de 120 dias para a categoria de quadro superior II.

2- Complementarmente às reclassificações previstas no número anterior, a empresa realizará no prazo de 120 dias a promoção de 15 % dos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias de licenciado I e bacharel I nos termos da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT.

Artigo 5.º

Disposições especiais de progressão na carreira

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo aplicar-se-á o seguinte regime especial em matéria de progressão na carreira tendo em conta as disposições referentes à progressão na carreira decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT:

a) Trabalhadores que completem em 1 de janeiro de 2015 a totalidade dos anos para progressão automática na carreira - Integração na remuneração base mensal da BR/LR que se venceria em 1 de janeiro de 2015, salvo se esta data tiver ocorrido antes da entrada em vigor do presente ACT;

b) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 2 anos - Integração na remuneração base mensal de 50 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

c) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 3 anos - Integração na remuneração base mensal de 33,34 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

d) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/L, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 25 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

e) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 2 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 3 anos - Integração na remuneração base mensal de 66,67 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

f) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 2 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 50 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

g) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 3 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 75 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior.

h) O disposto no presente artigo produz efeitos na data de entrada em vigor do presente ACT⁶⁰.

⁵⁹ Cf. nota 27.

⁶⁰ Cf. nota 27.

Artigo 6.º

Prémio mensal de assiduidade

(Revogado.)⁶¹

Artigo 7.º

Abono para falhas

1- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente protocolo que afixaram, à data da entrada em vigor do ACT⁶², abono para falhas continuarão a auferi-la a título de remuneração remanescente, sendo reduzido o seu montante, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, na percentagem anual de 12,5 % do valor inicial da remuneração remanescente até à sua extinção, o qual está sujeito aos impostos e descontos legais.

2- A prestação pecuniária referida no número anterior é devida doze meses por ano, e não integra os subsídios de férias e Natal.

3- Em alternativa ao disposto no número 1, poderá a empresa, a todo o tempo, remir a obrigação nele prevista, através do pagamento numa única prestação, de uma compensação equivalente ao valor total a que, à data da remição, o trabalhador teria direito nos termos do número 1 e do número 2.

Artigo 8.º

Isolamento

1- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente protocolo que, à data da entrada em vigor do ACT⁶³, afixaram a compensação de isolamento continuarão a auferi-la, desde que e enquanto se mantiverem na mesma instalação, a título de remuneração remanescente, sendo reduzido o seu montante, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, na percentagem anual de 12,5 % do valor inicial da remuneração remanescente até à sua extinção, o qual estará sujeito aos impostos e descontos legais.

2- A compensação efetua-se através de um subsídio pecuniário, pago 14 vezes por ano, acrescido do valor correspondente às dispensas especiais, calculado nos termos do número 4 do artigo 3.º deste protocolo, incluindo o respetivo subsídio de alimentação.

3- Em alternativa ao disposto no número 1, poderá a empresa, a todo o tempo, remir a obrigação nele prevista, através do pagamento numa única prestação, de uma compensação equivalente ao valor total, a que, à data da remição, o trabalhador teria direito nos termos dos números 1 e 2.

Artigo 9.º

Energia elétrica⁶⁴

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA assegurará aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo bem como aos pensionistas ou reformados abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º do apenso I do presente Protocolo, um benefício de energia nos termos do capítulo VIII-A do ACT.

2- Para efeitos de aplicação do presente artigo, o valor a que se refere o número 2 da cláusula 84.^a-A é de 1521,00 €.

Artigo 10.º

Subsídio de estudo

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores referidos na cláusula 108.^a que frequentem com aproveitamento cursos, subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas, e para aquisição de material escolar, nos termos dos números 2, 3, e 5 a 7 do presente artigo.

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 da retribuição mínima mensal garantida.

⁶¹ Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023

⁶² Cf. nota 27.

⁶³ Cf. nota 27.

⁶⁴ Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

3-O subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos seguintes montantes anuais:

- a) Ensino secundário: 34,30 €;
 b) Ensino superior: 11,28 € por disciplina.

4- Aos trabalhadores referidos na cláusula 109.^a, incluindo aqueles que à data da entrada em vigor do presente ACT⁶⁵ se encontrem na situação de pensionistas, que tenham descendentes ou equiparados, a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA concede⁶⁶:

a) Um subsídio anual para despesas de matrícula, propinas e material escolar alimentação e transporte nos seguintes montantes:

- Até ao 6.º ano de escolaridade 75,00 €;
 Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade 100,00 €;
 No ensino secundário 150,00 €;
 Ensino superior 325,00 €.

b) Um subsídio anual para despesas de estadia fora da residência, incluindo despesas de propinas e material escolar, aos estudantes do ensino secundário e superior que frequentem estabelecimento de ensino que diste mais de cem quilómetros da sua residência, ou nos casos em que não existam transportes compatíveis com os horários escolares, nos seguintes montantes:

- Ensino secundário 1000,00 €
 Ensino superior 1325,00 €

c) O subsídio de estadia previsto na alínea b) não é acumulável com os subsídios previstos na alínea a) deste número.

5- O pedido de concessão dos subsídios previstos no presente artigo deve ser apresentado até ao final do ano letivo a que diz respeito.

6- A pedido do trabalhador a empresa adiantar-lhe-á, no princípio do ano letivo, o subsídio a que presumivelmente tiver direito.

7- 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, podendo a empresa proceder ao desconto imediato no salário ou complemento mensal, até aos limites legais.

8- O disposto no presente artigo terá o início da sua aplicação ao ano letivo de 2015-2016, mantendo-se até ao início desse ano letivo a aplicação das regras decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT.

Artigo 11.º

Acidentes pessoais

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, continuará a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo e que não tenham optado, nos termos do número 2 da cláusula 81.^a do ACT pelo regime de plano de benefícios previsto no seu capítulo VIII, seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições 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 da empresa.

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.

Artigo 12.º

Prémio de antiguidade

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo que em 2015 completem 25 anos de antiguidade, aplicar-se-ão as regras decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT.

⁶⁵ Cf. nota 27.

⁶⁶ Produção de efeitos a partir do ano letivo de 2022/2023.

Artigo 13.º

Pré-reforma

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, o direito à passagem à situação pré-reforma, nos termos dos números seguintes.

2- Os trabalhadores com 60 anos de idade e 36 anos de serviço mantêm o direito de passar à situação de pré-reforma, desde que reúnam as condições de acesso à pensão por velhice aos 65 anos de idade e assumam esse compromisso.

3- 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 apenso I.

4- Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido no número 1 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

5- A passagem à situação de pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador.

6- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

7- Os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que reúnam as condições de acesso ou tenham atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

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

9- A prestação de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 6.º do apenso I e paga 14 vezes por ano, sendo atualizada em percentagem igual à do aumento de remunerações que se venha a verificar no âmbito da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA para a generalidade dos trabalhadores no ativo no mesmo nível.

10- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram a obrigação imposta nos números 7 e 8 do presente artigo.

11- O trabalho de turnos de laboração contínua é compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de pré-reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

12- A bonificação de contagem de antiguidade pressupõe o mínimo de 5 anos consecutivos ou oito anos interpolados nas condições definidas no número anterior.

13- Para efeitos de reforma ou sua antecipação, a antiguidade considerada é bonificada nos termos do número 11, contando todo tempo prestado pelos trabalhadores que se encontravam neste regime em 1 de janeiro de 1988.

14- Os trabalhadores de turnos de laboração contínua que passem à situação de preparação para a reforma continuam a receber o respetivo subsídio como remanescente de acordo com o previsto na cláusula 74.ª número 5 alínea a).

Artigo 14.º

Preparação para a reforma

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo, 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 pré-reforma, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 13.º do presente protocolo, indicando o trabalhador, no requerimento respetivo, o programa do regime especial de trabalho.

Artigo 15.º

Prémio de passagem à reforma

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA atribui 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: $P1 = Ptc$;
- b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade: $P2 = 1,5 \times Ptc$;
- c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade: $P3 = 2 \times Ptc$.

sendo:

Ptc - O valor previsto na alínea b) da cláusula 85.ª do ACT.

APENSO I

Complementos dos benefícios da Segurança Social

(Artigo 2.º, número 2 do protocolo - Disposições transitórias)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, complementa os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, atribui complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, atribui ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e prazo de garantia

1- Têm direito aos complementos previstos assegurados pela REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, neste apenso:

- a) Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA abrangidos pela cláusula 108.ª do ACT;
- b) Os trabalhadores da empresa referida na alínea anterior, e nos termos na mesma previstos, que se encontrem à data de entrada em vigor do presente ACT ⁶⁷ em situação de reforma antecipada ou pré-reforma;
- c) Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de pré-reforma;
- d) Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;
- e) Os pensionistas que antes da entrada em vigor do presente ACT ⁶⁸ estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.ª e que se encontravam na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional SA.

⁶⁷ Cf. nota 27.

⁶⁸ Cf. nota 26.

2- Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente apenso, nos termos neste expressamente previstos.

3- Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Referências a diplomas legais

1- Para efeitos de aplicação do presente apenso e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham tido, ou venham a ter, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente apenso e nos números seguintes.

2- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 9/1999, de 8 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 265/1999, de 14 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 437/1999, de 29 de outubro.

3- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 287/1990, de 19 de setembro e pelo Decreto-Lei n.º 165/1999, de 13 de maio.

4- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 322/1990, de 18 de outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 141/1991, 10 de abril e pelo Decreto-Lei n.º 265/1990, de 14 de julho.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

SECÇÃO I

Complemento da pensão por invalidez

Artigo 5.º

Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 6.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

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

2- O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.

3- O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efetuados, em cada ano, pela Segurança Social.

Artigo 7.º

Cálculo e limites do complemento atribuído pela empresa

1- O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pela empresa e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro.

2- O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pela empresa 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 $N \times Pi$ e em que:

- Ci - Representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa;
- R - Representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;
- p - Representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;
- Pi - Representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro;
- N - Representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social;
- n - Representa o número de prestações que compõem a remuneração global garantida em cada ano, pela empresa.

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

- Rb - Remuneração base;
- Ra - Remuneração por antiguidade;
- Rt - Retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;
- Rr - Remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4- A remuneração base (Rb) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1 de janeiro de 2000 é acrescida de uma parcela de 47,69 €⁶⁹ e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 da cláusula 74.^a do ACT.

5- A percentagem (p), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

- $p = 50\%$ para 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 Pi 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 8.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (a) referida no número 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 à empresa ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até 31 de março de 2008, 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 atividade.

Artigo 9.º

Limite do complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 10.º

Princípio geral de atualização do complemento da pensão por invalidez

- 1- O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de atualização, 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 número 4 do artigo 7.º são atualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

⁶⁹ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 11.º

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

1-Para efeito da atualização 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 10.º, os valores X_1 , Y_1 , e Z_1 , em que:

$$X_1 = n \times Rb \times p$$

$$Y_1 = n \times Ra_1 \times p$$

$$Z_1 = n \times (Rt_1 + Rr_1) \times p$$

2-Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X_2) de tal maneira que:

$$X_2 = n \times Rb_2 \times p$$

em que:

$$Rb_2 = Rb_1 + D Rb$$

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

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

4-A parcela Z_1 , quando exista, será 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 atualizados de X , Y e Z , conforme as regras dos números anteriores.

Artigo 12.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 $N \times Pi$ ser maior que $n \times R \times p$, na fórmula do número 2 do artigo 7.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 13.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 11.º e considerando a mesma decomposição.

2-Logo que haja uma alteração que torne a expressão $n \times R \times p$ maior que $N \times Pi$ começa a ser atribuído o respetivo complemento Ci conforme o previsto no artigo 7.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 14.º

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

1-Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigo 7.º e seguintes.

2-Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total $N \times (Ci + Pi)$ recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80 % de $n \times R$, conforme o definido no artigo 7.º

3-Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras atualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 15.º

Pensão mínima

1- A empresa atribui aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a $n \times R \times 0,65$, em que R tem o valor de 675,86 €. ⁷⁰

2- O valor de R é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

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

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 16.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 pela Segurança Social.

2- O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela Segurança Social.

3- A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respetivas condições de atribuição.

Artigo 17.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 à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano após ter reunido condições de acesso ou ter atingido 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 trinta anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do primeiro trimestre do ano em que o trabalhador atinja trinta anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça setenta anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data;

b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça setenta anos de idade.

Artigo 18.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1- O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

2- Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 19.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

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

⁷⁰ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

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

Artigo 20.º

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

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 7.º a artigo 13.º e no número 1 do artigo 14.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 de pensão por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro.

Artigo 21.º

Pensão mínima

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

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 22.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito e atribua aquela pensão.

Artigo 23.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2- O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

3- O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

4- Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 24.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

1- O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

C_s - Representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p - Representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;

C - Representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P - Representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

Ps - Representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2- A percentagem (*p*) referida no número anterior tem os seguintes valores:

- 60 % para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente;
- 20 %, 30 % ou 40 % - Para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
- 60 %, 70 % ou 80 % - Para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
- 60 %, 70 % ou 80 % - Para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3- Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

4- O complemento da pensão de sobrevivência por parte da empresa fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de fevereiro, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo da empresa ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

Artigo 25.º

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

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

Artigo 26.º

Pensão mínima

A empresa atribui ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22.º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

Artigo 27.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:

$$N \times Cs = n \times R \times p - N \times Ps$$

em que:

Cs, *p* e *Ps* têm os valores do número 1 do artigo 24.º;

R representa 80 % do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7.º;

N e *n* têm os valores do número 2 do artigo 7.º

Artigo 28.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 Segurança Social, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22.º

Artigo 29.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 30.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 31.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 números 2 e 3 do artigo 23.º

3- É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6.º

Artigo 32.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

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

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

em que:

S - Representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;

p - Representa a percentagem referida no artigo 24.º;

C - Representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;

P - Representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

2- A pensão supletiva de sobrevivência por parte da empresa fica limitada às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de fevereiro.

Artigo 33.º

Atualização da pensão supletiva de sobrevivência

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

Artigo 34.º

Pensão supletiva mínima

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

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 35.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

1- Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pela empresa, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a Segurança Social concede tal subsídio.

2- Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de Segurança Social.

3- O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 36.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 número 2 do artigo 7.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 respetiva pensão;

M - Representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos da Decreto-Lei n.º 322/1990, de 18 de outubro.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 37.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 pela Segurança Social.

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

3- O complemento do subsídio de doença é garantido pela empresa nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

Artigo 38.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:

Cd - Representa o complemento atribuído pela empresa;

R₁ - 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;

Sd - Representa o subsídio na doença concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril.

Artigo 39.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1-O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

2-O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspeção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspeção médica não confirme a doença.

3-No caso da inspeção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico 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 inspeção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da receção do requerimento do trabalhador.

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

Artigo 40.º

Subsídio supletivo de doença

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

Artigo 41.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de *R₁* da fórmula do artigo 38.º

Artigo 42.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

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

Secção II

Complemento do subsídio parental inicial

Artigo 43.º

Complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 44.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 38.º em que *Cd* é substituído por *Cpi* e *Sd* é substituído por *Spi* sendo:

Cpi - O complemento do subsídio parental inicial atribuído pela empresa;

Spi - O subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 45.º

Início e duração do complemento

1-O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

2-O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 46.º

Subsídio supletivo parental inicial

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

Artigo 47.º

Montante do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 38.º

Artigo 48.º

Início e duração do subsídio parental supletivo

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

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 49.º

Complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 50.º

Cálculo do complemento

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

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

em que:

Cdd - Representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;

p é igual a:

0,16 - Para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - Para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - Para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - Para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

Rm tem o valor de 675,86 €⁷¹ e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

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

⁷¹ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

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

Artigo 51.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 Segurança Social.

2- O pagamento deste complemento é feito com o da remuneração ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 52.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 a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

Artigo 53.º

Cálculo do complemento

1- O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$Cf = 0,5 Rm - Sf$$

em que:

Cf - Representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

Rm - Representa o valor de 675,86 € ⁷² e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

Sf - Representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

2- Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pela empresa, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efetuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos Segurança Social e dos complementos atribuídos pela empresa

Artigo 54.º

Adiantamento feito pela empresa

1- A empresa adianta o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respetivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da empresa permitam garantir o seu efetivo controlo.

⁷² Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 55.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 pela Segurança Social dos respetivos benefícios.

CAPÍTULO V

Deveres dos beneficiários

Artigo 56.º

Dever de informação

1- Os beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste apenso devem apresentar toda a informação necessária ao cálculo dos referidos complementos, nomeadamente as remunerações de referência da sua carteira contributiva que permitam efetuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

2- A não apresentação atempada da informação que a empresa venha a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pela empresa por impossibilidade do seu cálculo.

APENSO II

Saúde

(Artigo 2.º, número 4 do protocolo - Disposições transitórias)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, adiante também designada por «empresa», mantém um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente apenso.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do presente apenso entende-se por:

- a) Beneficiário - Beneficiário titular, beneficiário não titular e pensionista de sobrevivência;
- b) Beneficiário não titular - Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de beneficiário titular; descendentes ou equiparados do beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam «pensão social» ou «pensão do regime especial das atividades agrícolas» e relativamente aos quais o beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente apenso;
- c) Beneficiário titular - Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, admitidos até 31 de março de 2008, e que a esta data integravam o respetivo quadro de pessoal com contrato de trabalho sem termo, bem como os trabalhadores desta empresa e que à data da entrada em vigor deste ACT, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência, e que anterior-

mente àquela data estavam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho identificada na cláusula 109.^a do ACT;

d) Pensionista - Pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, ou pessoa que antes da entrada em vigor do presente ACT estava abrangido pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.^a do ACT e que se encontrem na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;

e) Pensionista de sobrevivência - Cônjuge ou equiparado ou descendente de beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

f) Subsistema de saúde - Estrutura, criada por lei ou convenção, para proteção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua atividade profissional;

g) Tabela de atos médicos - Tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;

h) Uso parcial - Comparticipação parcial, nos termos previstos no número 8 do artigo 4.º do presente apenso, dos encargos referentes a beneficiários não titulares, beneficiários diretos de um subsistema de saúde;

i) Uso total - Acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente apenso;

j) Prestador - Entidade contratada para a prestação de cuidados clínicos.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pela empresa compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos beneficiários, cobrindo as seguintes áreas:

- Clínica geral;
- Especialidades;
- Exames auxiliares de diagnóstico;
- Enfermagem;
- Medicamentos e apósitos;
- Alimentação na primeira infância;
- Próteses e ortóteses;
- Terapêuticas especiais;
- Assistência hospitalar.

Artigo 4.º

Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1- Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pela empresa, como beneficiários titulares:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, abrangidos pela cláusula 108.^a do ACT;

b) Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, referidos na alínea anterior que se encontrem em situação antecipação à pré-reforma e pré-reforma;

c) Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma e pré-reforma;

d) Os trabalhadores referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

e) Os pensionistas que antes da entrada em vigor do presente ACT⁷³ estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.^a e que se encontravam na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA.

2- Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos beneficiários titulares referidos no número 1.

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

a) Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, atuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1;

b) Descendentes ou equiparados, atuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam, as condições específicas previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

⁷³ Cf. nota 26.

c) Ascendentes ou equiparados, dos beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam «pensão social» ou «pensão do regime especial das atividades agrícolas» e que à data de entrada em vigor deste ACT⁷⁴, já beneficiassem do esquema complementar previsto no apenso I deste protocolo a que se refere a cláusula 108.^a

4- A utilização do esquema complementar assegurado pela empresa é de:

a) Uso total para os beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;

b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os beneficiários não titulares que sejam beneficiários diretos de subsistemas de saúde, exceto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

5- O beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea a) do número 3.

6- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

7- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

8- Aos beneficiários referidos na alínea b) no número 4 do presente artigo, beneficiários diretos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos beneficiários que beneficiem do regime geral de Segurança Social.

9- A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea b) do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

CAPÍTULO II

Assistência médica

Artigo 5.º

Consultas de clínica geral

1- As consultas médicas de clínica geral são efetuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

2- Os postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

3- Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

Artigo 6.º

Consultas médicas de especialidades

1- As consultas médicas de especialidades só podem ser efetuadas por indicação do médico assistente.

2- As consultas médicas de especialidades são efetuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

3- Os beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia, e estomatologia.

4- Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada, em situação de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na tabela de atos médicos.

⁷⁴ Cf. nota 27.

5-O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na tabela de atos médicos.

Artigo 7.º

Exames auxiliares de diagnóstico

1-Os exames auxiliares de diagnóstico são requisitados pelo médico assistente.

2-Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:

- a) Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;
- b) Por entidades contratados quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidade por este convencionadas, sob prévia autorização da direção médica do prestador.

Artigo 8.º

Assistência de enfermagem

1-A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.

2-Por indicação médica e autorização da direção médica do prestador, é comparticipado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na tabela de atos médicos.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 9.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

1-Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam comparticipados pelo SNS.

2-Serão aceites prescrições efetuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste apenso.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

1-É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros doze meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros, atualizada anualmente de acordo com o Índice Alimentação e Bebidas publicado pelo Instituto Nacional de Estatística.

2-Em casos especiais, confirmados pela direção médica do prestador, a verba mensal referida neste artigo pode ser atribuída por período mais alargado.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 11.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 apenso.

2-Em casos especiais, haverá comparticipação nos encargos dos beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam comparticipados pelo SNS.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 12.º

Terapêuticas especiais

1- É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excecionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

2- A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convenionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da direção médica do prestador.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 13.º

Assistência hospitalar

1- Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos serviços médicos do prestador ou nos centros de saúde do SNS, sendo efetuadas via SNS ou seus convenionados.

2- Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convenionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efetuadas por entidades contratadas ou por recurso do beneficiário a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela direção médica do prestador.

3- Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são comparticipados os custos de internamento hospitalar, e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.

4- O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 14.º

Assistência médica no estrangeiro

1- O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.

2- São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja previamente aprovada e comparticipada pelo SNS.

3- A assistência médica no estrangeiro, em situações não comparticipadas pelo SNS, poderá também ser comparticipada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

CAPÍTULO IX

Deslocações e acompanhantes

Artigo 15.º

Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1- As despesas de transporte comprovadamente efetuadas quer como beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades, e para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade

onde se situe a área da sua residência, por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados, são comparticipadas em 85 % do valor das despesas em transporte coletivo público, rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.

2- As despesas de transportes relativas ao acompanhante só serão suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efetuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.

3- O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

Artigo 16.º

Estadia

1- Sempre que razões de idade, estado clínico dos beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respetivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da direção médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.

2- As despesas de estadia para consulta de especialidade ou tratamentos quer como beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo ou despesas de deslocação, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte coletivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

- a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;
- b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

3- Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação da empresa segue os princípios definidos, como as necessárias adaptações.

4- Constitui encargo dos beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos números 1, 2 e 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

Artigo 17.º

Situações especiais

1- Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente, será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respetivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo ou despesas de deslocação em vigor, considerando as respetivas percentagens quando aplicáveis.

2- Nos casos em que o beneficiário tenha de se deslocar em tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise ou medicina física e de reabilitação, conseqüente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de atos a comparticipação será de 100 % das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

3- Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da direção médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

CAPÍTULO X

Exclusões e limites de comparticipação

Artigo 18.º

Exclusões - Princípio geral

1- Em regra, o esquema complementar proporcionado pela empresa não comparticipa nas despesas resultantes de atos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

2- Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

- a) Os acidentes de trabalho;

- b) As doenças ou ferimentos que resultem de atos ilícitos, atos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do beneficiário em duelos ou rixas ou atos de alteração da ordem pública;
- c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;
- d) As correções estéticas, exceto se visarem a reconstituição funcional;
- e) Tratamento cirúrgico da roncopia;
- f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;
- g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das atividades desportivas proporcionadas direta ou indiretamente pela empresa;
- h) Acidentes e doenças profissionais no exercício de atividades remuneradas ao serviço de outra entidade;
- i) Despesas com atos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;
- j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

3- Salvo o previsto no artigo 10.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, exceto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

CAPÍTULO XI

Comparticipação nos custos

Artigo 19.º

Custos elegíveis

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

Artigo 20.º

Forma de comparticipação dos beneficiários

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

Artigo 21.º

Contribuição mensal dos beneficiários titulares

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

Artigo 22.º

Contribuição mensal - Taxa de esforço

- 1- Cada beneficiário titular participará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste apenso, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:
 - a) Taxa de esforço 0 - Para os pensionistas cuja pensão total ($C + P$) seja inferior a 50 % do montante de 894,00 euros;

b) Taxa de esforço 1 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior a 50 % do montante de 894,00 euros e inferior ao montante de 1210,00 euros;

c) Taxa de esforço 1,5 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior ao montante de 1210,00 e inferior ao montante de 1951,00;

d) Taxa de esforço 2 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior a 1951,00.

2- A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

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

Em que:

a - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior a 50 % ao montante de 894,00 euros e inferior ao montante de 1210,00 euros;

b - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior ao montante de 1210,00 euros e inferior ao montante de 1951,00;

c - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior ao montante de 1951,00.

3- O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efetuado por dedução, consoante o caso aplicável, na remuneração, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pela empresa quando pensionista.

4- Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efetuado através de transferência bancária, cheque ou outro meio idóneo.

Artigo 23.º

Copagamento

1- Os beneficiários suportarão diretamente, por copagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do

2- seu custo a seguir indicada:

a) Medicamentos e apósitos: 22,5 %;

b) Consultas de especialidade: 24 %.

3- O copagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20 % até 31 de dezembro de 2016.

CAPÍTULO XII

Encargos dos beneficiários

Artigo 24.º

Encargos dos beneficiários

Constitui encargo dos beneficiários:

a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

b) A comparticipação mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

c) O copagamento dos custos incorridos diretamente pelos beneficiários, com medicamentos e consultas de especialidade;

d) Os montantes que excedam a comparticipação da empresa, estabelecidos neste apenso, ou na tabela de atos médicos;

e) Outros excedentes e consumos não ligados ao ato clínico (a liquidar diretamente pelo beneficiário).

CAPÍTULO XIII

Deveres dos beneficiários

Artigo 25.º

Deveres dos beneficiários

1- É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respetivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse título receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respetiva pensão e, caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

- a) As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;
- b) A comparticipação mensal do beneficiário titular - Mútua;
- c) Os montantes que excedam a comparticipação da empresa, estabelecidos neste apenso, ou na tabela de atos médicos.

2- É dever do beneficiário proceder ao pagamento direto e no ato de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, que tenha incorrido.

3- Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação do SNS, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

4- Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

5- O beneficiário titular deve comunicar, no prazo de quinze dias, as alterações que sejam suscetíveis de determinar a alteração da qualidade de beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

CAPÍTULO XIV

Fiscalização e controlo

Artigo 26.º

Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspeções

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, reserva-se no direito de, a todo o momento, exigir aos beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspeções que entendam adequadas, com o objetivo de verificar a correta utilização do presente esquema complementar.

2- O cartão de utente será fornecido gratuitamente, exceto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

Artigo 27.º

Violação dos princípios ou disposições do presente apenso

1- Os beneficiários que, por atos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste apenso, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente despendidas, sem prejuízo, quanto aos beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar.

2- Os beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente despendidas com os respetivos beneficiários não titulares.

3- Aos beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

- a) Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até vinte e quatro meses;
- b) Perda definitiva das comparticipações ao beneficiário não titular.

4- Qualquer penalidade aplicada ao beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, exceto os menores com idade inferior a dezasseis anos.

5- No caso previsto na alínea a) do número 3, o beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22.º do presente apenso.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Artigo 28.º

Indeferimento de comparticipação

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

Artigo 29.º

Responsabilidades futuras

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, mantém o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste apenso, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem aplicáveis os termos do Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde.

2- No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato negociações tendo por objetivo proceder à adaptação do presente apenso às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pela empresa limitados ao custo anual por esta incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando a empresa a aplicação do disposto no presente apenso, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

Artigo 30.º

Comissão de acompanhamento do esquema de saúde

1- Com o objetivo de acompanhar o cumprimento do esquema complementar de saúde constante do presente apenso, será constituída pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

2- A comissão de acompanhamento terá como atividades:

- a) Analisar a informação sobre a oferta médica do prestador do esquema complementar de saúde;
- b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos beneficiários pelo prestador do esquema de saúde;
- c) Pronunciar-se sobre a tabela de atos médicos;
- d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;
- e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao prestador;
- f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos beneficiários titulares;
- g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28.º deste apenso;
- h) Formular propostas nas atividades referidas nas alíneas anteriores.

3- Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de quinze dias contados da sua solicitação.

4- A comissão de acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em que seja outorgante a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, com maior representatividade nesta empresa.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação à REN - Rede Eléctrica Nacional, SA ou ao serviço por esta indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

6- Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da comissão de acompanhamento.

7- Caberá aos membros da comissão de acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

8- Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

9- A comissão de acompanhamento, no quadro da sua atividade, reunirá, com os representantes da empresa indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

10- A comissão de acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

APENSO III

Energia elétrica

(Artigo 9.º do protocolo - Disposições transitórias)

(Revogado.)⁷⁵

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea *c*) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange nove entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 640 trabalhadores.

Lisboa, 9 de março de 2023.

Pelas empresas:

REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA;
REN Serviços, SA;
REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;
REN Gás, SA;
REN - Gasodutos, SA;
REN - Armazenagem, SA;
REN Atlântico, Terminal de GNL, SA;
RENTELECOM - Comunicações, SA;
ENONDAS, Energia das Ondas, SA; e
REN PRO, SA.

na qualidade, respetivamente de mandatária e de mandatário:

Ana Teresa Figueiredo Barreiros Gramaço.
Luís Manuel Ferreira Bento.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por si em representação de:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

⁷⁵ Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação de:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação de:

- 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 do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação de - FECTRANS:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação de:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT;
- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF;
- Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd.

Joaquim José Fradinho Gervásio, mandatário.

Rogério Paulo Silva, mandatário.

Depositado em 12 de junho de 2023, a fl. 31 do livro n.º 13, com o n.º 189/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

Acordo de revisão parcial do CCT

A entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes acordam na revisão parcial do acordo de coletivo entre as mesmas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017 (ACT REN), nos seguintes termos:

Artigo 2.º

Alterações ao ACT REN

1- Com efeitos a 1 de agosto de 2018, a cláusula 47.ª «Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turno» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 47.ª

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

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador, e que implique uma alteração superior a duas horas do início ou do termo do horário de trabalho previsto para aquele dia, deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, aplicando-se iguais condições quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- O regime de mudança de faixa previsto na presente cláusula nas situações em que o trabalhador na sua escala se encontre em período normal diurno de sobreposição, também designado por «escritório» ou «back-office», é unicamente aplicável nos dias úteis de segunda a sexta-feira.»

2- Com efeitos a 1 de janeiro de 2019, a cláusula 44.ª «Regime» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 44.ª

Regime

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

5- a) A empresa, em função das características e necessidades de cada serviço, definirá um tempo para passagem de turno, a fixar entre um limite mínimo de 10 minutos e um limite máximo de 15 minutos, que será considerado para efeitos do computo anual do período normal de trabalho em regime de turnos a que se refere o número 3 da cláusula 45.^a

6- [...]

7- [...]

8- [...]]»

3- Com efeitos a partir de 1 de julho de 2020, a cláusula 75.^a «Remuneração de disponibilidade», passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 75.^a

Remuneração de disponibilidade

1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,35 €, nem exceder 2,63 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- O disposto no número 1 produz efeitos a partir do dia 1 de julho de 2020.

7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo previsto no número 1 mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.

4- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, a cláusula 74.^a «Remuneração por turnos», passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 74.^a

Remuneração por turnos

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 448,81 € e mínimo de 289,68 €.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 493,69 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1.

[...]]»

5- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, o limite de 6 IAS, previsto no número 4 do artigo 10.º «Subsídio de estudo», do protocolo referido na cláusula 108.^a do ACT passa a ser de 7 IAS.

6- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2022, o número 2 da cláusula 39.^a «Organização dos horários de trabalho» e os números 2 e 3 da cláusula 41.^a do ACT passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 39.^a

Organização dos horários de trabalho

1- [...]

2- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, não podendo exceder o limite de 8 horas por dia, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)]»

«Cláusula 41.^a»**Horário flexível**

1- [...]

2- O período flexível será o correspondente aos seguintes acréscimos de horas face ao horário base:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas antes do início do horário base	1,5	1	1	1	1
Número de horas após o termo do horário base	1,5	1,5	1,5	2	2,5

3- O período obrigatório será o correspondente às seguintes reduções de horas face ao horário base:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas após o início do horário base	1	1	1	1	1
Número de horas antes do início do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas pós o termo do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas antes do termo do horário base	2	2	2	1,5	2

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- [...]

9- [...]

7- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, a cláusula 74.^a «Remuneração por turnos» passa a ter a seguinte redação:«Cláusula 74.^a»**Remuneração por turnos**

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 482,47 € e mínimo de 311,41 €.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 530,72 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1.

[...]

8- A cláusula 75.^a «Remuneração de disponibilidade» passa a ter a seguinte redação:«Cláusula 75.^a»**Remuneração de disponibilidade**

1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,48 €, nem exceder 2,76 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- O novo regime previsto no número 1, salvo quanto aos valores mínimo e máximo da hora de disponibilidade nele previstos, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, entrou em vigor em 1 de julho de 2020.

7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo em vigor à referida data (2,63 €) mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.»

9- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2017, a cláusula 82.^a «Contribuições da empresa» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 82.^a

Contribuições da empresa

1- A empresa disponibilizará anualmente e em função da composição do agregado familiar de cada trabalhador, um valor fixo de 812,50 € para o trabalhador, acrescido de 375,00 € por cada membro do agregado familiar, com o limite máximo total anual de 3062,50 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

10- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023:

a) O valor previsto no número 1 da cláusula 78.^a «Subsídio de alimentação» passa a ser de 12,75 €;

b) O prémio pecuniário previsto na alínea b) do número 1 da cláusula 85.^a «Prémio de 25 anos», do ACT, passa a ser de 2463,87 €;

c) O valor da remuneração por antiguidade previsto no artigo 3.º do protocolo referido na cláusula 108.^a do ACT REN, passa a ser de 13,78 €.

11- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, as tabelas salariais previstas, respetivamente, no artigo 2.º «Tabela salarial dos quadros superiores» e no artigo 3.º «Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos» do anexo II «Tabelas salariais» do ACT REN, passam a ser as seguintes.

«Artigo 2.º

Tabela salarial de quadros superiores

Categoria profissional	Quadro superior IV	Quadro superior III	Quadro superior II	Quadro superior I	
Nível de qualificação	NQ I				
Bandas salariais de remuneração base				4 545,00 D	
				3 959,00 D	
				3 134,01	
			3 254,00 D	3 134,00	2 808,00
			2 971,01	C - 6 anos (4 %)	
			2 971,00		
			C - 6 anos (4 %)	2 641,01	
			2 501,01	B - 5 anos (5 %)	
			2 501,00		2 354,00
	2 333,00 D		B - 5 anos (5 %)		
	2 071,01				
	2 071,00			B - 5 anos (5 %)	
1 787,01		1 787,01			
1 787,00					
A - 3 anos (6 %)					
1 377,00					

«Artigo 3.º

Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos

Categoria profissional	Técnico operacional III Técnico administrativo III	Técnico operacional II Técnico administrativo II	Técnico operacional I Técnico administrativo I	Quadro técnico gestão operacional Quadro técnico gestão administrativa
Nível de qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas salariais de remuneração base				3 220,00 D
			2 984,00 D	2 739,01
			2 621,01	2 739,00 C - 6 anos (4 %)
			2 621,00	2 501,01
		2 621,00 D	C - 6 anos (4 %)	2 501,00
		2 380,01	2 380,01	
		2 380,00 C - 6 anos (4 %)	2 380,00	
		2 138,01		B - 5 anos (5 %)
	2 258,00 D	2 138,00		B - 5 anos (5 %)
	2 027,01			
	2 027,00 C - 6 anos (4 %)	B - 5 anos (5 %)		
	1 787,01		1 787,01	1 787,01
	1 787,00		1 787,00	
	B - 5 anos (5 %)	1 672,01	A - 3 anos (6 %)	
1 401,01	1 672,00		1 469,00	
1 401,00	A - 3 anos (6 %)			
A - 3 anos (6 %)	1 258,00			
1 067,00				

12- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023:

a) O valor previsto na parcela a que se refere o número 4 do artigo 7.º «Cálculo e limites do complemento atribuído pela empresa», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 47,69 €;

b) O valor previsto no número 1 do artigo 15.º «Pensão mínima», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €;

c) O valor de *Rm* previsto no número 1 do artigo 50.º «Cálculo do complemento», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €;

d) O valor de *Rm* previsto no número 1 do artigo 53.º «Cálculo do complemento», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €.

13- Com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o artigo 9.º «Energia elétrica» do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 9.º

Energia elétrica

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA assegurará aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo bem como aos pensionistas ou reformados abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º do apenso I do presente protocolo, um benefício de energia nos termos do capítulo VIII-A do ACT.

2- Para efeitos de aplicação do presente artigo, o valor a que se refere o número 2 da cláusula 84.ª-A é de 1521,00 €.»

14- Com efeitos a partir do ano letivo 2022/2023 (inclusive) o número 4 do artigo 10.º «Subsídio de estudo» do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

Subsídio de estudo

«[...]»

4- Aos trabalhadores referidos na cláusula 108.ª, incluindo aqueles que à data da entrada em vigor do presente ACT se encontrem na situação de pensionistas, que tenham descendentes ou equiparados, a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA concede:

[...]»

Artigo 3.º

Aditamento ao ACT REN

Com efeitos a partir de 1 de março de 2023, é aditado ao ACT REN um novo capítulo VIII-A «Energia elétrica», a integrar entre o capítulo VIII «Plano de benefícios» e o capítulo IX «Prémio de antiguidade», constituído pelas cláusulas 84.ª-A a 84.ª-D, com a seguinte redação:

«Cláusula 84.ª-A

Energia elétrica

1- A empresa concede, os trabalhadores do quadro permanente, um desconto de 80 % no valor total da fatura de eletricidade, no que se refere às seguintes rubricas:

a) Potência contratada de energia elétrica;

b) Consumo de energia elétrica.

2- O desconto referido no número anterior tem o limite anual (ano civil) de 800,00 € (oitocentos euros).

3- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor fixado no número anterior, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

Cláusula 84.ª-B

Requisitos e condições de atribuição do benefício

1- O desconto é concedido unicamente a um local de consumo doméstico residencial.

2- O benefício é atribuído se o contrato de fornecimento de energia for celebrado com comercializador de energia que tenha contratualizado com a empresa o desconto referido no número 1 na fatura respeitante ao local de consumo.

3-O local de consumo terá de ser a morada de residência habitual dos beneficiários definidos na cláusula 84.^a-A, sendo indispensável que figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência de facto que lhe confere o direito.

4- A potência contratada máxima admissível será de 20,7 kVA.

Cláusula 84.^a-C

Período anual a considerar de consumo

O período anual de consumo a considerar será o da faturação de janeiro a dezembro.

Cláusula 84.^a-D

Atualização do valor do limite anual do benefício

1-O valor limite do benefício, fixado no número 2 da cláusula 84.^a-A, será atualizado em janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de dezembro do ano N-2 a dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.»

Artigo 4.º

Norma revogatória

1-É revogado com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o artigo 6.º «Prémio mensal de assiduidade» do protocolo referido na cláusula 108.^a do ACT REN.

2-É revogado, com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o apenso III do protocolo previsto na cláusula 108.^a do ACT REN.

Artigo 5.º

Disposição transitória

1- Aos trabalhadores que em consequência da eliminação do prémio mensal de assiduidade decorrente do disposto no número 2 do artigo 3.º da presente convenção, deixarem de receber tal prémio, é garantido, com efeitos a 1 de março de 2023, a integração do valor que vinham mensalmente a receber na respetiva remuneração, nos seguintes termos:

$$\text{Valor a integrar na } RM = \frac{Pa \times 12}{14}$$

Em que:

RM = Remuneração base mensal + Subsídio de IHT;

Pa = Prémio mensal de assiduidade.

2- Aos trabalhadores da REN - Gasodutos, SA oriundos da TRANSGÁS, SA que vinham auferindo subsídio de transporte concedido até 31 de dezembro de 2010, e que o deixarem de receber tal subsídio é garantido, com efeitos a partir de 1 de março de 2023, a integração do valor que vinham mensalmente a receber na respetiva remuneração, nos seguintes termos:

$$\text{Valor a integrar na } RM = \frac{St \times 11}{14}$$

Em que:

RM = Remuneração base mensal + Subsídio de IHT;

St = Subsídio de transporte.

3- Os trabalhadores que em consequência da integração na respetiva RM do prémio mensal de assiduidade ou do subsídio de transporte, nos termos previstos nos números anteriores, passem a auferir uma remuneração-base mensal superior ao limite máximo da «fase» em que se encontravam antes da integração, e que em consequência transitem para a «fase» subsequente, manterão as regras que eram aplicáveis à «fase» anterior, respeitantes ao número de anos e percentagem de progressão da remuneração, até à primeira progressão de que beneficiem posteriormente.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

O presente acordo de revisão parcial do ACT REN entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 7.º

Carácter globalmente mais favorável

As alterações decorrentes do presente acordo de revisão parcial do ACT REN consideram-se globalmente mais favoráveis do que o disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

Artigo 8.º

Texto consolidado

A presente convenção coletiva é acompanhada do texto consolidado do ACT REN publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017 e as resultantes do presente acordo de revisão parcial.

Declaração

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492 do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange, à presente data, 10 entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que serão abrangidos 640 trabalhadores.

Lisboa, 9 de março de 2023.

Pelas empresas:

REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA;
REN Serviços, SA;
REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;
REN Gás, SA;
REN - Gasodutos, SA;
REN - Armazenagem, SA;
REN Atlântico, Terminal de GNL, SA;
RENTELECOM - Comunicações, SA;
ENONDAS, Energia das Ondas, SA; e
REN PRO, SA.

na qualidade, respetivamente de mandatária e de mandatário:

Ana Teresa Figueiredo Barreiros Gramaço.
Luís Manuel Ferreira Bento.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Áurea Cristiana Martins Bastos, mandatária.
Mário Jorge Lopes Reis, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo Sindicato da Energia - SINERGIA:

António Manuel Carita Franco, mandatário.

Joaquim Coelho Marquero, mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério António Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado as empresas signatárias do Grupo REN identificadas no número 2 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas outorgantes do ACT desenvolvem as seguintes atividades:

a) REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA - Gestão de participações em sociedades com atividades de transporte de eletricidade, transporte, armazenamento, receção e regaseificação de gás natural liquefeito e outras com estas relacionadas (CAE: 64202-R3);

b) REN Serviços, SA - Prestação de serviços em matéria energética e serviços genéricos de apoio ao desenvolvimento do negócio (CAE: 82990-R3);

c) REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Transporte de eletricidade e gestão técnica global do Sistema Eléctrico Nacional (CAE: 35120-R3);

d) REN Gás, SA - Promoção, desenvolvimento e condução de projetos e empreendimentos no sector do gás natural (CAE: 70220-R3);

e) REN - Gasodutos, SA - Transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural (CAE: 49500-R3);

f) REN - Armazenagem, SA - Armazenamento subterrâneo de gás natural e construção, exploração e manutenção das respetivas infraestruturas (CAE: 52102-R3);

g) REN Atlântico, Terminal de GNL, SA - Receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito e construção, exploração e manutenção das respetivas infraestruturas (CAE: 52102-R3);

h) RENTELECOM - Comunicações, SA - Gestão e exploração de infraestruturas e sistemas de telecomunicações; prestação de serviços de comunicações (CAE: 61100-R3);

i) ENONDAS, Energia das Ondas, SA - Implementação e gestão da exploração da zona piloto, respetivas instalações de apoio e serviços complementares, para produção de energia eléctrica a partir das ondas do mar (CAE: 84130-R3);

j) REN PRO, SA - Serviços de comunicação e sustentabilidade, marketing, gestão comercial, desenvolvimento de negócios e consultoria e projetos IT (CAE 82110-R3).

3-O ACT é aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

Cláusula 2.^a

Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Enquadramento;

b) Anexo II - Tabelas salariais.

Cláusula 3.^a

Vigência, revisão e denúncia

1-O presente ACT entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) ¹ e vigora pelo prazo de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária cujo prazo de vigência será de 12 meses.

2-O ACT renova-se automaticamente por períodos de 12 meses se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

3-O disposto nos números precedentes não impede que qualquer das partes possa, a todo o tempo, propor a revisão do ACT.

4- A denúncia do ACT pode ocorrer por iniciativa de qualquer dos outorgantes, nos termos da lei.

5- A primeira denúncia só poderá ocorrer após 30 meses de vigência deste ACT.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.^a

Admissões

1- As admissões, respeitadas as determinações legais, são da competência da empresa.

2- O contrato de trabalho revestirá a forma escrita.

3- Na admissão, a empresa atenderá, entre outros fatores considerados relevantes, à mobilidade interna, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão, verificada por exame médico.

4- As habilitações escolares são as exigidas para o correto desempenho das funções para que o trabalhador é contratado, nos termos do enquadramento profissional previsto na cláusula 15.^a, número 2 e na cláusula 17.^a, número 2.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, durante o qual as partes apreciam o interesse da sua manutenção e tem a duração prevista nos números seguintes.

2- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, e tendo em conta os níveis de qualificação previstos no número 1 da cláusula 14.^a um período experimental com a duração de:

a) Noventa dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação V;

b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação IV, III e II;

c) Duzentos e quarenta dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação I.

Cláusula 6.^a

Comissões de serviço

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 na lei e no número seguinte.

2- Os cargos de chefia e de direção, bem como os demais referidos na cláusula 12.^a, número 6 são exercidos em comissão de serviço.

3- Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador pertencente aos quadros de pessoal, este regressará à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço se outra não tiver sido acordada.

¹ O ACT foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015 e entrou em vigor, nos termos da sua cláusula 3.^a, número 1, no dia 1 de fevereiro de 2015

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- A empresa e os trabalhadores devem, no exercício da sua atividade, atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

2- A empresa e os trabalhadores beneficiam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos na lei e no ACT.

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, são deveres do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e lealdade;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores, designadamente a inerente à saúde e segurança no trabalho;
- d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija;
- e) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria/função e para as quais não esteja capacitado, salvo nas situações permitidas na lei e neste ACT, ou sempre que o trabalhador dê o seu acordo expresso ou com parecer favorável do respetivo sindicato, a pedido do trabalhador;
- f) Prestar às associações sindicais, as informações por estas requeridas relativas ao presente ACT.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, são deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades das empresas;
- c) 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 a empresa.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, é proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos limites do disposto na lei e no presente ACT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais.

Cláusula 11.^a

Normas e regulamentos internos

1- Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, podendo elaborar normas e regulamentos internos.

2- Na elaboração e alteração das normas e regulamentos internos serão ouvidos, nos termos da lei, os representantes dos trabalhadores.

3- As normas e regulamentos serão divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Enquadramento, carreiras, formação e desenvolvimento profissional

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 12.^a

Enquadramento profissional

1- O trabalhador deve, sem prejuízo do disposto na lei e no ACT, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado, ou à qual ascendeu por evolução na carreira profissional ou mobilidade interna.

2- O enquadramento profissional classifica as categorias existentes na empresa e integra-as em níveis de qualificação de acordo com o perfil de conhecimentos exigido para o seu desempenho, as atividades nela compreendidas, o respetivo grau de autonomia e as áreas funcionais em que em razão das suas competências e formação, o trabalhador poderá desempenhar a sua atividade.

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

4- A categoria profissional compreende as atividades que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

5- Os perfis de enquadramento das categorias constam do anexo I.

6- Ficam excluídos do enquadramento referido nos números anteriores os cargos de chefia e de direção, os de consultor, assessor ou adjunto de administração ou de direção, os quais são exercidos em comissão de serviço.

Cláusula 13.^a

Desempenho temporário de funções

1- A empresa pode 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- Durante o desempenho temporário de funções, enquadradas nos níveis V a II, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior à detida pelo trabalhador, ser-lhe-á pago um complemento salarial que lhe assegure durante tal desempenho que a remuneração base mensal, somada a tal complemento, não seja inferior ao valor mínimo da banda salarial desse nível de qualificação.

3- 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.

4- Se a ocupação temporária de um posto de trabalho se prolongar para além de um ano, carece de acordo do trabalhador, se este o requerer.

5- O desempenho temporário de funções deve ser tomado em consideração na apreciação curricular do trabalhador e para efeitos da progressão prevista na cláusula 21.^a

Cláusula 14.^a

Carreiras profissionais

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal, de acordo com o respetivo enquadramento, estão integrados em cinco níveis de qualificação:

Nível de qualificação I: Quadros superiores;

Nível de qualificação II: Quadros médios;

Níveis de qualificação III e IV: Profissionais altamente qualificados;

Nível de qualificação V: Profissionais qualificados;

2- O nível de qualificação I corresponde à carreira de quadros superiores e os níveis de qualificação II a V às carreiras de técnico operacional e de técnico administrativo.

3- Os níveis de qualificação mais elevados pressupõem, dentro da mesma carreira e área funcional, as competências necessárias ao exercício das atividades compreendidas nos níveis de qualificação anteriores.

SECÇÃO II

Carreira profissional de quadros superiores

Cláusula 15.^a

Caracterização

1- As categorias incluídas na carreira profissional de quadros superiores caracterizam-se por conteúdos funcionais de carácter técnico e especializado, que requerem compreensão, aplicação, e adaptação de conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) podendo orientar e gerir equipas ou projetos.

2- As categorias referidas no número anterior requerem o perfil de conhecimentos e o grau autonomia adequados ao exercício das atividades previstos no artigo 1.º do anexo I.

3- A partir da data de entrada em vigor do presente ACT², sem prejuízo dos reenquadramentos previstos no protocolo a que se refere o número 1 da cláusula 110.^a, a admissão ou promoção às categorias de quadro superior, passam a ter como requisito mínimo essencial a titularidade de licenciatura em curso superior adequado e exigido pela função.

Cláusula 16.^a

Estrutura

A carreira de quadros superiores (nível I) estrutura-se nas categorias de quadro superior I a quadro superior IV, com o enquadramento constante do artigo 1.º do anexo I e as correspondentes bandas salariais previstas na tabela salarial de quadros superiores constante do artigo 2.º do anexo II.

SECÇÃO III

Carreiras técnica operacional e administrativa

Cláusula 17.^a

Caracterização

1- As categorias incluídas na carreira técnica operacional ou técnica administrativa caracterizam-se por conteúdos funcionais de suporte técnico-operacional, ou administrativo, realizando atividades operacionais ou administrativas, podendo ser responsáveis por coordenação funcional ou hierárquica.

² 1 de fevereiro de 2015.

2- As categorias referidas no número anterior requerem o perfil de conhecimentos e o grau autonomia adequados ao exercício das atividades previstos nos artigos 2.º e 3.º do anexo I.

3- A obtenção pelo trabalhador da titularidade de formação de nível superior não impede o enquadramento nas categorias incluídas nas carreiras referidas no número 1.

Cláusula 18.^a

Estrutura

As carreiras técnica operacional e técnica administrativa, dentro do enquadramento constante do número 2 da cláusula 12.^a, estruturam-se nos seguintes níveis de qualificação e integram as seguintes categorias com o enquadramento constante do anexo I e as correspondentes bandas salariais constantes da respetiva tabela salarial em anexo II:

a) Nível II

- a) Quadro técnico de gestão operacional;*
- b) Quadro técnico de gestão administrativa.*

b) Nível III:

- a) Técnico operacional I;*
- b) Técnico administrativo I.*

c) Nível IV

- a) Técnico operacional II;*
- b) Técnico administrativo II.*

d) Nível V

- a) Técnico operacional III;*
- b) Técnico administrativo III.*

SECÇÃO IV

Evolução na carreira profissional

Cláusula 19.^a

Princípios

1- A evolução na carreira profissional processa-se por via de promoção e/ou por progressão salarial.

2- A empresa acompanhará o desenvolvimento profissional de cada trabalhador fomentando a aquisição de conhecimentos e competências, disponibilizando a formação adequada, em linha com as necessidades da sua atividade.

Cláusula 20.^a

Promoção

1- A promoção corresponde à mudança para uma categoria profissional de nível superior, com um aumento de responsabilidades, com um perfil de conhecimentos mais exigente, atividades de maior complexidade e/ou uma maior autonomia no seu desempenho.

2- A promoção concretiza-se exclusivamente por ato de gestão.

Cláusula 21.^a

Progressão - Princípios

1- A progressão corresponde ao aumento da remuneração base mensal dentro da banda salarial correspondente à categoria profissional do trabalhador de acordo com a política a definir pela empresa.

2- A progressão fundamenta-se em critérios e instrumentos de gestão, nomeadamente no mérito e na avaliação de desempenho.

3-Sem prejuízo do disposto no número 1, a empresa garante a progressão na carreira aos trabalhadores que não tenham sido abrangidos por ato de gestão nos termos da cláusula seguinte.

4- A progressão salarial a que se refere o número anterior, ocorrerá em fases distintas, em função da categoria profissional do trabalhador, correspondendo cada fase a um estágio de progressão, com um número de anos e uma percentagem de progressão da remuneração base mensal, definidos nos termos das alíneas seguintes e tabelas salariais constantes do anexo II:

- a) Fase A - 3 anos desde a última progressão - Progressão de 6 %;
- b) Fase B - 5 anos desde a última progressão - Progressão de 5 %;
- c) Fase C - 6 anos desde a última progressão - Progressão de 4 %;
- d) Fase D - Ato de gestão.

Cláusula 22.^a

Progressão - Critério de elegibilidade

1- Quando um trabalhador, desde a sua última progressão complete o número de anos previsto na fase de progressão que abranja a remuneração base mensal auferida, nos termos do anexo II, sem ter tido qualquer aumento da sua remuneração base mensal e se verifique o critério estipulado no número seguinte, beneficiará de uma progressão da sua remuneração base mensal, na percentagem prevista para a fase em que se enquadre.

2- A progressão referida no número anterior efetivar-se-á logo que o trabalhador complete, desde a última progressão, o número de anos previsto na fase em que se encontre, com avaliação de desempenho igual ou maior a adequado.

3- O apuramento do preenchimento do critério referido no número anterior efetuar-se-á por referência a 31 de dezembro do último ano e terá efeitos nos termos regulados nas cláusulas seguintes.

4- No caso do trabalhador à data referida no número anterior não preencher o critério de elegibilidade definido no número 2, a sua progressão ao abrigo do disposto nos números anteriores efetivar-se-á logo que se verifique o respetivo cumprimento.

5- Será dado conhecimento às estruturas sindicais internas do sistema de avaliação a aplicar, bem como das respetivas alterações.

6- A empresa dará às estruturas sindicais internas, em cada ano, informação estatística da distribuição das avaliações de desempenho.

Cláusula 23.^a

Progressão - Aplicação

1- A progressão prevista na cláusula anterior aplicar-se-á até a remuneração base mensal do trabalhador atingir o valor de referência da fase de progressão imediatamente anterior à fase D, passando a partir desse limite a respetiva progressão a efetivar-se exclusivamente por ato de gestão.

2- Para efeitos da aplicação da cláusula anterior considera-se não ter havido progressão, quando, excluindo os aumentos gerais praticados para a generalidade dos trabalhadores, não tenha havido qualquer aumento da remuneração base mensal do trabalhador.

3- Para efeitos da aplicação da cláusula anterior, considera-se progressão parcial, a soma dos aumentos da remuneração base mensal por ato de gestão, excluindo os aumentos gerais praticados para a generalidade dos trabalhadores, que o trabalhador teve no período correspondente à sua fase de progressão.

4- Nos casos de progressão parcial previstos no número anterior, o trabalhador beneficiará, verificado o critério de elegibilidade, de uma progressão que, somada à decorrente da progressão parcial, complete a percentagem de aumento aplicável à fase de progressão em que se encontre.

5- No caso de promoção de trabalhador nos termos da cláusula 20.^a, em que não se verifique progressão ou se verifique uma progressão parcial, mantém-se o cômputo do tempo previsto no número 2 da cláusula 22.^a verificado desde a última progressão, para efeitos de aplicação do número 3 da cláusula 21.^a

Cláusula 24.^a

Progressão - Produção de efeitos

1- A progressão prevista nos números 1, 2 e 4 da cláusula 22.^a tem efeitos em 1 de janeiro do ano civil seguinte a que respeite.

2- Para efeitos de contagem dos tempos previstos no número 4 da cláusula 21.^a, qualquer progressão ou soma de progressões por ato de gestão que atinja uma percentagem igual ou superior à percentagem corres-

pondente à fase de progressão em que o trabalhador se encontre, terá como efeito o reinício da contagem do tempo nos termos das alíneas seguintes:

a) Se a progressão ocorrer no 1.º semestre o reinício da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro desse mesmo ano;

b) Se a progressão ocorrer no 2.º semestre o reinício da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro do ano seguinte.

3- No ano de admissão, para efeitos dos números 1 e 2 da cláusula 22.^a, a contagem de tempo terá início nos seguintes termos:

a) Se a admissão ocorrer no 1.º semestre, o início da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro desse mesmo ano;

b) Se a admissão ocorrer no 2.º semestre, o início da contagem de tempo efetuar-se-á a partir de 1 de janeiro do ano seguinte.

SECÇÃO V

Formação e desenvolvimento profissional

Cláusula 25.^a

Princípio geral

1- A empresa promoverá a formação adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, tendo em vista melhorar as suas capacidades e competências, e aumentar a produtividade e competitividade da empresa, podendo recorrer, se necessário, a organismos exteriores públicos ou privados.

2- O trabalhador tem o dever de participar de modo diligente nas ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas.

3- Os tempos de ausência não justificada do trabalhador à formação, sem prejuízo dos efeitos disciplinares e remuneratórios que dêem lugar, serão consideradas para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, não podendo o trabalhador vir a reclamar as horas de formação que não frequentou correspondentes aos tempos de ausência.

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

5- A empresa pode compartilhar a frequência de programas de formação tais como pós-graduações, MBA e mestrados, de acordo com o interesse e a pertinência, reembolsáveis em condições definidas caso a caso, mediante acordo entre as partes.

6- As horas que o trabalhador frequente em ações de formação autorizadas ou participadas pela empresa, por iniciativa do trabalhador ou resultantes de acordo, independentemente de ocorrerem ou não durante o horário trabalho, serão consideradas para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, sendo exclusivamente remuneradas as que se realizem dentro do horário de trabalho.

Cláusula 26.^a

Objetivos da formação

São objetivos da formação profissional nomeadamente:

a) Desenvolver e atualizar os conhecimentos e competências técnicas dos trabalhadores, de forma a contribuir para a manutenção, atualização e desenvolvimento das técnicas e tecnologias específicas da empresa;

b) Desenvolver as competências comportamentais alinhadas com os valores da empresa;

c) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

d) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

e) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

f) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão.

Cláusula 27.^a

Organização da formação

- 1- A empresa elaborará anualmente o plano de formação profissional.
- 2- O plano de formação será disponibilizado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.
- 3- Os trabalhadores serão informados sobre as ações de formação profissional a realizar.
- 4- Quando a frequência da ação de formação seja efetuada fora do local de trabalho ou em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador será informado da data de início da formação com uma antecedência de, pelo menos 3 dias úteis, salvo em situações fundamentadas incompatíveis com a observância daquela antecedência, nomeadamente pela necessidade de recalendarização de ações de formação de que o trabalhador tenha sido previamente informado naquele prazo, podendo nesta última situação o trabalhador solicitar a sua dispensa da formação, aduzindo motivos atendíveis, devidamente comprovados se solicitado.
- 5- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, de que será dado conhecimento aos representantes dos trabalhadores.
- 6- A empresa procederá ao registo das ações de formação disponibilizadas a cada trabalhador tendo estes direito ao fornecimento de certificado de participação nas ações que frequentem.

Cláusula 28.^a

Participação em ação de formação promovida pela empresa

- 1- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional, promovidas pela empresa será considerado como tempo de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral.
- 2- Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.
- 3- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do dia de descanso semanal, o trabalhador gozará, posteriormente, o dia de descanso em falta, o qual será marcado por acordo, ou na sua falta, fixado pela empresa e gozado no prazo de 90 dias.
- 4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável à formação que tenha lugar em dia de descanso semanal obrigatório.
- 5- As despesas extraordinárias, resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa, são da responsabilidade desta.
- 6- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso à formação não presencial suportada por tecnologia («*e-learning*») ou formação combinando estas duas modalidades («*b-learning*»).

Cláusula 29.^a

Formação no posto de trabalho

A formação no posto de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e deslocações

Cláusula 30.^a

Local de trabalho

- 1- O local de trabalho é o definido na admissão do trabalhador ou o que resultar de transferência superveniente.

2- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento no qual o trabalhador presta o seu serviço, ou a área de serviço a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3- A prestação de trabalho nos termos referidos nas alíneas seguintes não é considerada deslocação em serviço, não conferindo direito a qualquer ajuda de custo:

a) Num raio de 15 km do estabelecimento, ou 25 km se a instalação para onde o trabalhador for prestar trabalho tiver refeitório;

b) Na área de serviço a que o trabalhador está adstrito, sem prejuízo do disposto na parte final do número 7.

4- Por área de serviço entende-se a zona geográfica previamente delimitada pela empresa na qual prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua atividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

5- Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador mude para outra instalação ou tipo de atividade, fica sujeito às condições naquelas aplicáveis, nomeadamente em relação à duração e organização temporal do trabalho.

6- O trabalhador assegurará a condução de viatura que normalmente lhe seja fornecida pela empresa para o exercício das suas funções.

7- Os trabalhadores afetos a uma área de serviço e cuja prestação de trabalho se efetue em qualquer local circunscrito por essa área de serviço, receberão, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio diário de almoço, conforme previsto na cláusula 78.^a, majorado em 20 %, tendo igualmente direito ao pagamento de outras refeições que, por força da prestação de trabalho, se verificarem, nos termos da alínea b) do número 4 da cláusula 32.^a, bem como ao pagamento de despesas de transporte quando este não lhe seja fornecido pela empresa e de alojamento.

Cláusula 31.^a

Deslocações - Noção e classificação

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelos trabalhadores ao serviço da empresa, sem carácter de permanência, para além dos limites no número 3 da cláusula 30.^a

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

c) Deslocações para o estrangeiro.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 32.^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.

2- Quando se preveja que os tempos de trajeto adicionados ao tempo de trabalho prestado excedam 10 horas, o trabalhador poderá não regressar nesse dia beneficiando do regime da cláusula 33.^a, comunicando previamente a ocorrência à hierarquia.

3- O disposto no número anterior é unicamente aplicável às situações em que o regresso se verifique em transporte conduzido pelo trabalhador.

4- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito ao:

a) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, de acordo com as regras em vigor na empresa;

c) Cômputo do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho como crédito de horas, o qual poderá ser gozado a título de dispensa nos termos previstos na cláusula 63.^a

Cláusula 33.^a

Grandes deslocações

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço.

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 as regras em vigor na empresa.

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 efetuado como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

Cláusula 34.^a

Deslocações para o estrangeiro

1- Os trabalhadores deslocados ao 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 as regras em vigor na empresa;
- 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 35.^a

Deslocações de carácter imprevisto

1- Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer, fora do local de trabalho, a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

2- As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas para além do limite do período normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajeto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

Cláusula 36.^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 é considerado como crédito de horas o cômputo do tempo de trajeto na parte que exceda o limite máximo de horas apurado nos termos do número 2 da cláusula 32.^a, o qual poderá ser gozado a título de dispensa nos termos previstos na cláusula 63.^a

Cláusula 37.^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, nos termos e condições autorizados pela empresa.

Cláusula 38.^a

Despesas de alojamento e alimentação

1- O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efetua-se mediante a entrega dos documentos comprovativos das mesmas, de acordo com uma das seguintes modalidades:

- a) Ajudas de custo;
- b) Pagamento das despesas efetuadas;
- c) Ajudas de custo e pagamento das despesas efetuadas.

2- Ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa divulgará as tabelas de pagamento das despesas e de ajudas de custo e regras de aplicação que em cada ano for aplicável.

SECÇÃO II

Organização do tempo de trabalho

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e tipos de horário de trabalho

Cláusula 39.^a**Organização dos horários de trabalho**

1- Compete à empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, e do ACT definir os horários de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, não podendo exceder o limite de 8 horas por dia, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT³.

3- Na empresa poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, nomeadamente, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Isenção de horário;
- d) Horário de turnos.

4- As alterações dos horários de trabalho deverão ser precedidas de consulta aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

5- O intervalo de descanso, salvo acordo em contrário com o trabalhador, será entre 1 e 2 horas.

6- Mediante acordo entre a empresa e os trabalhadores ou os representantes dos trabalhadores, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso nem tomada de refeições, pode ser alargado, onde tal se justificar.

7- Haverá registo dos tempos de trabalho, sendo obrigatório para os trabalhadores o cumprimento dos procedimentos que forem adotados.

8- Não se efetuará qualquer desconto na remuneração dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pela empresa 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 seu horário de trabalho.

SUBSECÇÃO II

Horário fixo, horário flexível e isenção de horário de trabalho

Cláusula 40.^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 seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

Cláusula 41.^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.

³ Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

2-O período flexível será o correspondente aos seguintes acréscimos de horas face ao horário base⁴:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas antes do início do horário base	1,5	1	1	1	1
Número de horas após o termo do horário base	1,5	1,5	1,5	2	2,5

3-O período obrigatório será o correspondente às seguintes reduções de horas face ao horário base:⁵

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas após o início do horário base	1	1	1	1	1
Número de horas antes do início do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas pós o termo do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas antes do termo do horário base	2	2	2	1,5	2

4- 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.

5- 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.

6- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, exceto, durante o período legal de aleitação e aos trabalhadores estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

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

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

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

10- Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação expressa da empresa, fora do horário-base.

11- O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 42.^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 e semanal, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

2- A isenção de horário de trabalho poderá ser praticada, 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.

⁴ Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

⁵ Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

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, nos termos da cláusula 73.^a

7- A empresa e o trabalhador podem acordar por escrito outras modalidades de isenção, previstas na lei, para além da estabelecida no número 1 desta cláusula.

SUBSECÇÃO III

Horário por turnos

Cláusula 43.^a

Noção

1- A empresa poderá organizar turnos de trabalho diferentes, de laboração contínua ou não, com folga fixa ou rotativa, quando o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3- Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador do qual consta a rotação pelos diferentes turnos, os períodos normais diurnos em sobreposição e os dias de descanso.

Cláusula 44.^a

Regime

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhados em regime de turnos, e organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pelos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidos representantes dos trabalhadores.

2- A audição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, decorrerá 15 dias antes da afixação dos horários de turnos nos locais de trabalho, os quais entrarão em vigor 15 dias após a sua afixação.

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

a) A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador;

b) Os horários de turnos reportam-se em regra ao ano civil;

c) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal obrigatório ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira;

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que informada por escrito a hierarquia respetiva com antecedência, salvo motivo de força maior, e não haja inconveniência comprovada para o serviço;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o posto de trabalho depois de substituídos.

5.A - A empresa, em função das características e necessidades de cada serviço, definirá um tempo para passagem de turno, a fixar entre um limite mínimo de 10 minutos e um limite máximo de 15 minutos, que será considerado para efeitos do computo anual do período normal de trabalho em regime de turnos a que se refere o número 3 da cláusula 45.^{a6}

6- A hierarquia local deve providenciar para que a substituição se faça, no período máximo de quatro horas ou imediatamente em caso de força maior.

⁶ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

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 devem ser distribuídos equitativamente.

8- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos.

Cláusula 45.^a

Período normal de trabalho

1- O horário de turno, sem prejuízo do disposto no número seguinte, corresponde a oito horas de trabalho diário, nas quais se inclui o período de refeição de trinta minutos.

2- Durante o período de 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.

3- A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do período normal de trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

4- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho e é remunerado nos termos da cláusula 59.^a

Cláusula 46.^a

Trabalho suplementar e descanso diário

1- O trabalhador no regime de turnos que seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o final da prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Quando o período de descanso de 12 horas, referido no número anterior, não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores em regime de turnos em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar, sendo o período de descanso em falta até às 12 horas compensado com o tempo de descanso equivalente, a gozar nos 90 dias seguintes.

3- No caso da empresa não conceder o descanso a que o trabalhador tenha direito ao abrigo do número precedente no prazo nele previsto, será o mesmo pago de acordo com o valor hora previsto na cláusula 69.^a

4- Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação dever-se-á, dentro do possível, recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

- a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;
- b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas;
- c) Nas ausências previstas com uma antecedência superior a 48 horas, o trabalhador, deverá, dentro do possível, ser substituído sem recurso a prolongamento ou antecipação.

5- 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.

Cláusula 47.^a

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, e que implique uma alteração superior a duas horas do início ou do termo do horário de trabalho previsto para aquele dia, deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, aplicando-se iguais condições quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.⁷

⁷ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2018.

2- Quando não for possível assegurar o descanso mínimo referido no número anterior, as horas de serviço efetivamente prestadas dentro do referido período de vinte e quatro horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3- Com exceção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números 1 e 2, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

5- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

6- 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 45 dias seguidos ou 60 interpolados.

7- 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 obrigatório ou complementar, conforme os casos e as folgas não gozadas na faixa inicial são compensadas pelas previstas nas novas faixas.

8- O regime de mudança de faixa previsto na presente cláusula nas situações em que o trabalhador na sua escala se encontre em período normal diurno de sobreposição, também designado por «escritório» ou «*back-office*», é unicamente aplicável nos dias úteis de segunda a sexta-feira.⁸

Cláusula 48.^a

Compensação

1- A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no número 1 da cláusula 74.^a, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição, sem prejuízo do disposto nos números 3 a 6 da cláusula 74.^a

2- Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de ações de formação de interesse para as empresas, nos termos da cláusula 28.^a

Cláusula 49.^a

Alteração ou cessação do regime de turnos

1- A empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem a regime normal de trabalho.

2- A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 60 dias.

3- A inobservância do prazo estipulado no número anterior confere aos trabalhadores a manutenção de todos os direitos que detinham até decorrer o prazo indicado.

4- O trabalhador que for considerado inapto para o regime de turnos, pela medicina do trabalho, por razões imputadas ao exercício do regime de turnos, passará ao regime normal de trabalho.

5- Da decisão da medicina do trabalho pode o trabalhador interpor recurso para a empresa, que promoverá a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico do trabalho contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar, sendo os respectivos honorários de conta da parte cuja posição não seja confirmada.

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. Se o parecer for desfavorável, o trabalhador pode recorrer, nos termos do número anterior.

7- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de turnos e que por razões atendíveis pretendam passar a horário normal, requerê-lo-ão por escrito e a empresa, no caso de existirem funções compatíveis, procurará mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de um ano a contar da data da receção do pedido.

8- Nos casos previstos no número anterior, se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores não a aceitarem, poderão optar pela continuação no regime de turnos, 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.

⁸ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2018.

Cláusula 50.^a

Regime específico

Tendo em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores e com o acordo das estruturas sindicais internas representativas dos trabalhadores abrangidos, poderá o regime constante das cláusulas 43.^a a 47.^a ser afastado ou modificado no caso de existência de características próprias da atividade que impliquem uma organização específica do tempo de trabalho e dos descansos.

SUBSECÇÃO IV

Disponibilidade

Cláusula 51.^a

Noção

1- A disponibilidade é a situação em que o trabalhador nos termos do número 2 se mantém à disposição da empresa para, quando convocado e fora do seu período normal de trabalho, prestar serviços urgentes e/ou inadiáveis.

2- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar imediatamente contactável para poder iniciar a sua atividade em presença física no local determinado ou por via remota sempre que ocorram situações de serviço que o exijam.

3- Salvo acordo com a hierarquia, sempre que atividade em disponibilidade seja prestada mediante presença física em local determinado, o trabalhador deverá manter-se em disponibilidade, segundo a sua opção, à distância máxima de uma hora da sua instalação de base ou no local em que, nos dias normais de trabalho, tenha a sua residência, ou nas suas imediações.

Cláusula 52.^a

Regime

1- A empresa definirá, ouvidos os representantes dos trabalhadores, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respetivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade.

2- Os trabalhadores afetos aos postos de trabalho definidos nos termos do número anterior que aceitem ser inseridos nas funções sujeitas a disponibilidade consideram-se automaticamente aderentes ao regime de disponibilidade.

§ único. Os trabalhadores que não estejam, à data da celebração do presente ACT⁹, inseridos no regime de disponibilidade poderão por escrito manifestar a sua não concordância em serem abrangidos por este regime no prazo de 90 dias a contar da data de entrada em vigor do ACT¹⁰.

3- As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pela empresa, ouvidos os trabalhadores abrangidos, devendo ser elaboradas de molde a que ao longo de cada ano civil, dentro do possível, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

4- Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado em princípio e sem prejuízo da manutenção das situações em prática à data de entrada em vigor do presente ACT, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

5- O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

6- O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

7- 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.

8- Os trabalhadores em regime de disponibilidade, quando convocados, têm direito ao transporte ou às despesas de transporte e à remuneração pela prestação de trabalho como trabalho suplementar que se contará

⁹ O ACT foi celebrado em 16 de dezembro de 2014.

¹⁰ 1 de fevereiro de 2015.

desde o momento da convocatória e no caso de trabalho remoto até ao termo da prestação de trabalho, ou, nos outros casos, até ao regresso do trabalhador ao local de partida.

Cláusula 53.^a

Compensação

Os trabalhadores, quando e enquanto inseridos na escala de disponibilidade, têm direito a receber um subsídio nos termos do número 1 da cláusula 75.^a que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição, sem prejuízo do disposto nos números 2 a 5 da cláusula 75.^a

Cláusula 54.^a

Cessação

1- A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2- A modificação ou supressão, por parte da empresa, da situação de disponibilidade deve ser feita com um pré-aviso de 30 dias.

3- Os trabalhadores que, aduzindo motivos atendíveis, pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão à empresa, com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data pretendida para a respetiva cessação, e a empresa procurará satisfazer o pedido no prazo indicado.

SUBSECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 55.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pela empresa, na sequência de recomendações da comissão de segurança e saúde no trabalho e em todas as situações consignadas na lei.

SUBSECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 56.^a

Condições da prestação

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior, ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para o seu normal funcionamento.

4- Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

5- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, os trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a doze meses.

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

Cláusula 57.^a

Limites da prestação de trabalho suplementar

1-O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, nos termos do número 2 da cláusula 56.^a está sujeito aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder quinze 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 podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de manter o abastecimento público ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afetos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

Cláusula 58.^a

Descanso compensatório

1-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado confere o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, exceto se:

- a) O trabalho suplementar resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que o trabalhador tem direito a um descanso correspondente ao tempo de trabalho suplementar realizado;
- b) O trabalho suplementar prestado resultar de antecipação ou prolongamento de trabalho normal em dia feriado.

2-Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal 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.

3-Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório a que tenham direito, num dos catorze dias subsequentes ao seu vencimento ou, por acordo entre a empresa e o trabalhador, até ao 90.^o dia posterior ao seu vencimento.

4-Na falta de acordo, caberá à empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

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

Cláusula 59.^a

Trabalho em dias feriados

1-Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar.

2-O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

- a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;
- b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período noturno;
- c) O acréscimo remuneratório previsto na alínea b) já inclui a retribuição por trabalho noturno previsto na cláusula 72.^a do ACT.

3-Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 78.^a

CAPÍTULO VI

Descanso semanal, férias, feriados e faltas

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

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 a empresa e os trabalhadores envolvidos.

3- Em regime de turnos de laboração contínua, 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, exceto 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 a que, em regra, os trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de seis dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 61.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de 23 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, acrescido de um dia de férias remunerado no caso do trabalhador ter cinco ou mais anos de antiguidade, o qual se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

2- No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de vinte dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis 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 de férias a que tinha direito em razão da duração efetiva do contrato de trabalho.

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 vinte dias úteis por ano, as quais serão gozadas nos termos que forem fixadas pela empresa.

5- A marcação, gozo e alteração do período de férias, e demais situações não previstas nos números anteriores, são reguladas pelo disposto na lei.

Cláusula 62.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os legalmente previstos.

2- Além dos feriados obrigatórios, na empresa, observar-se-á o feriado municipal do local de trabalho e a Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 63.^a

Dispensa

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho até 8 horas seguidas ou interpoladas, de acordo com o seguinte regime:

a) A dispensa poderá ser gozada entre o dia 1 de janeiro e o dia 31 de dezembro de cada ano civil;

b) O trabalhador deverá comunicar a intenção de usufruir da dispensa com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações imprevistas e devidamente comprovadas não compatíveis com a observância daquele prazo;

c) A dispensa só não será concedida em caso de inconveniente para o serviço devidamente fundamentado;

d) É aplicável ao regime previsto no presente número o disposto na alínea c) do número 2 da cláusula 78.^a

Cláusula 64.^a

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado

com mais de doze anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até quinze dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe ou equiparados;

b) Necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de trinta 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;

c) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

e) As dadas por altura do casamento, durante quinze dias seguidos;

f) Por falecimento de parentes e afins nos termos e duração seguintes:

a) 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 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adotados, pais adotantes, sogros, padrasto, madrastra, genros, noras e enteados;

b) 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) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) Um dia por trimestre para doação de sangue;

j) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente serviço de bombeiros voluntários;

k) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado.

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

4- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no máximo de vinte e quatro horas.

Cláusula 65.^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, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, nomeadamente as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 64.^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 *a)*, *b)*, *c)*, *h)*, *k)* do número 2 da cláusula 64.^a

3- O disposto nos números anteriores não prejudica que, nos casos previstos na lei, as faltas justificadas sejam consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente, podendo ainda incorrer em infração disciplinar.

2- Tratando-se de faltas injustificadas durante todo ou uma das frações 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.

3- Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea *a)* e na alínea *b)* do número 2 da cláusula 64.^a, que excedam o limite fixado.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras prestaçõesCláusula 67.^a**Conceito de retribuição**

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

Cláusula 68.^a**Retribuição - Componentes e pagamento**

1- A retribuição mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal;
- b) O subsídio por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de turnos;
- d) O subsídio de disponibilidade.

2- As prestações indicadas nas alíneas b), c), e d) do número anterior apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento, sem prejuízo do disposto no número 3 alínea b) da cláusula 73.^a, nos números 3 a 6 da cláusula 74.^a e nos números 2 a 5 da cláusula 75.^a

3- Não se consideram retribuição, as prestações assim qualificadas nos termos da lei, designadamente: o subsídio de alimentação, ajudas de custo, subsídio de transporte, prémios e gratificações, quando houver lugar.

4- A retribuição será sempre paga, até ao último dia útil do mês a que respeita, normalmente por transferência bancária.

5- A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

Cláusula 69.^a**Cálculo do valor da retribuição horária**

Para todos os efeitos deste ACT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = (Rb \times 12) : (52 \times n)$$

em que «*Rb*» representa a remuneração base mensal, e «*n*» representa o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 70.^a**Tabelas salariais**

1- As tabelas salariais constam do anexo II deste ACT, que dele faz parte integrante.

2- Aos trabalhadores, com categoria integrada no nível de qualificação I, é aplicável a tabela salarial prevista no artigo 2.º do anexo II, em função da categoria detida pelo trabalhador e a remuneração base mensal que auferir.

3- Aos trabalhadores, com categoria integrada nos níveis de qualificação II a V, é aplicável a tabela salarial prevista no artigo 3.º do anexo II, em função do nível de qualificação correspondente à categoria detida pelo trabalhador e a remuneração base mensal que auferir,

Cláusula 71.^a**Remuneração por trabalho suplementar**

1- A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações de hora, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) Em período diurno:

- a) 35 % da retribuição horária, na primeira hora;
- b) 45 %, da retribuição horária nas horas ou frações subsequentes à primeira hora.

b) Em período noturno:

- a) 60 % da retribuição horária, na primeira hora;

b) 70 % da retribuição horária, nas horas ou frações subsequentes à primeira hora.

2-O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) Em período diurno: 75 % da retribuição horária;

b) Em período noturno: 100 % da retribuição horária.

3-Os acréscimos previstos na alínea b) do número 1 e na alínea b) do número 2 já incorporam a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 72.^a

Cláusula 72.^a

Remuneração do trabalho noturno

O trabalho noturno efetivamente prestado será remunerado com base na retribuição horária, com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 73.^a

Remuneração por isenção de horário de trabalho

1- A remuneração por isenção de horário de trabalho, na modalidade referida no número 1 da cláusula 42.^a 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 só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, exceto nos termos do número 3 da presente cláusula.

3-O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

b) Durante doze meses, como remanescente, quando, por parte da empresa, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Cláusula 74.^a

Remuneração por turnos

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 482,47 € e mínimo de 311,41 €¹¹.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 530,72 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1¹².

2-O subsídio por turnos não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, exceto nos termos dos números seguintes.

3-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, para efeitos de cálculo do subsídio previsto no número 1 da cláusula 79.^a e, em relação aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 108.^a, para efeitos de cálculo do complemento de subsídio de doença, enquanto deles beneficiarem;

c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontre temporariamente fora de serviço.

4-Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 5 desta cláusula com os limites garantidos no número 6, desde que:

a) A passagem a horário normal seja imposta pela empresa e os trabalhadores tenham estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal seja solicitada pelo trabalhador, nos termos do número 7 da cláusula 49.^a, com fundamento comprovado em necessidade absoluta e permanente de prestar assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, ou a filho com

¹¹ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

¹² Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, valores atualizados com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

deficiência ou doença crónica, e que seja incompatível com a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos em regime de laboração contínua ou outro motivo que seja atendido pela empresa;

- 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.

5-O valor da remuneração remanescente referida no número anterior será sucessiva e cumulativamente reduzido anualmente, com efeitos a contar do dia 1 de janeiro de cada ano, até se extinguir ou atingir, se aplicáveis, os limites constantes do número 6 desta cláusula, no valor calculado de acordo com as seguintes fórmulas:

- a) Nas situações decorrentes das alíneas a), c) e d) do número anterior: $Va = (St - Rh) / (0,50 \times N)$;
- b) Nas situações decorrentes da alínea b) do número anterior: $Va = (St - Rh) / (0,25 \times N)$;
- c) Para efeitos das fórmulas constantes do número anterior:

a) Va é o valor a absorver;

b) St é o valor do subsídio de turnos;

c) Rh é a remuneração histórica garantida nos casos previstos no número 6 desta cláusula e calculada nos termos da mesma;

d) N é o número de anos seguidos ou interpolados que o trabalhador tenha permanecido em turnos sendo proporcional em caso de fração do ano.

6- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua, caso o mesmo cesse, nas situações previstas no número 4, mantêm como remuneração mensal histórica:

a) 12,5 % do respetivo subsídio quando tenham estado quinze anos seguidos ou vinte interpolados naquele regime;

b) 25 % do respetivo subsídio quando tenham estado vinte anos seguidos ou vinte cinco interpolados naquele regime;

c) 50 % do respetivo subsídio quando tenham estado vinte e cinco anos seguidos ou trinta interpolados naquele regime.

Cláusula 75.^a

Remuneração por disponibilidade

1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,48 €, nem exceder 2,76 €.

2- 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 e no subsídio de férias;

b) No subsídio de Natal.

3- Os trabalhadores que deixem de estar em disponibilidade, 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, continuam a receber o respetivo subsídio como remuneração remanescente, pelo valor médio resultante da rotação normal.

4- A remuneração remanescente referida no número anterior será reduzida anual e cumulativamente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, num valor correspondente à sua divisão por metade do número de anos seguidos ou interpolados que o trabalhador tenha permanecido em disponibilidade.

5- O trabalhador que deixe de estar em regime de disponibilidade por iniciativa e decisão da empresa, e que tenha permanecido nesse regime mais do que cinco anos seguidos ou oito interpolados, continuará a receber o respetivo subsídio, pelo valor médio resultante da rotação normal, durante doze meses, incluindo neste período o pré-aviso previsto no número 2 da cláusula 54.^a do ACT.

6- O novo regime previsto no número 1, salvo quanto aos valores mínimo e máximo da hora de disponibilidade nele previstos, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, entrou em vigor em 1 de julho de 2020.

7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo em vigor à referida data (2,63 €) mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.

Cláusula 76.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao final de novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente ao valor da retribuição mensal, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da empresa.

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

3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da remuneração.

Cláusula 77.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e será pago até final do mês de maio.

2- Os trabalhadores que pretendam gozar pelo menos duas semanas completas de férias antes do mês de junho, receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao seu início.

3- Os trabalhadores do quadro permanente com direito a férias receberão um subsídio de montante igual ao valor da retribuição mensal.

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 78.^a

Subsídio de alimentação

1- As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, por cada dia útil de trabalho efetivo, no montante de 12,75 €¹³.

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

a) Ausências, dentro dos limites dos créditos de horas estabelecidos na lei e neste ACT, de trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

b) Tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Faltas justificadas, desde que se verifique, pelo menos, a prestação de meio período de trabalho diário.

3- O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo ou apresentação de despesas que inclua refeição correspondente.

Cláusula 79.^a

Doença/acidente de trabalho

1- Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial da Segurança Social e ainda nos três primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição de um subsídio na doença.

2- A empresa poderá adiantar o pagamento de uma quantia até ao limite da remuneração mensal do trabalhador em situações de baixa por doença ou acidente de trabalho mediante a apresentação de requerimento escrito e documento comprovativo da sua atribuição pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou companhia de seguros.

3- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do número anterior, tenha adiantado o pagamento da quantia ali referida, obrigam-se a informar de imediato a empresa do recebimento do subsídio de doença pela Segurança Social ou da indemnização da companhia de seguros de forma a que aquela possa proceder à correspondente compensação do adiantamento efetuado.

4- No caso da indemnização da companhia de seguros ser paga diretamente à empresa, esta efetuará a respetiva compensação por encontro de contas com o trabalhador.

¹³ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO VIII

Plano de benefíciosCláusula 80.^a**Benefícios**

1- A empresa atribui aos seus trabalhadores um plano de benefícios nos seguintes domínios exemplificativos:

- a) Seguros;
- b) Educação e creches;
- c) Reforma - Fundo de pensões;
- d) Outros que venham a ser definidos.

2- O plano de benefícios é constituído por uma componente de créditos fixa e uma componente de créditos flexível, permitindo ao trabalhador, dentro dos limites estabelecidos nas respetivas normas, escolher consoante as suas necessidades em concreto, a quantidade de unidades de crédito a afetar a cada tipo de benefício e os respetivos beneficiários.

3- O trabalhador poderá alterar a sua opção, nos períodos que forem fixados para o efeito nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 83.^a

4- É da competência da empresa, observado o disposto no número 4 da cláusula 84.^a as atualizações das apólices e contratos incluídos no plano de benefícios, bem como das entidades seguradoras/gestoras, devendo informar os trabalhadores das alterações efetuadas.

Cláusula 81.^a**Âmbito**

1- Têm direito ao plano de benefícios os trabalhadores das empresas outorgantes do ACT pertencentes ao quadro permanente e que não estejam abrangidos pela cláusula 108.^a, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula 108.^a, podem optar por, mediante acordo escrito com a empresa, em lugar de serem abrangidos pelas disposições constantes dos artigos 2.º «Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde», 9.º «Energia elétrica», 10.º «Subsídio de estudo», 11.º «Acidentes pessoais», 13.º «Pré-reforma», 14.º «Preparação para a reforma», 15.º «Prémio de passagem à reforma» e apensos I «Complementos dos benefícios da Segurança Social», II «Saúde» e III «Energia elétrica» do protocolo referido naquela cláusula, por passarem a beneficiar exclusivamente do plano de benefícios previsto no presente capítulo.

Cláusula 82.^a**Contribuições da empresa**

1- A empresa disponibilizará anualmente e em função da composição do agregado familiar de cada trabalhador, um valor fixo de 812,50 €¹⁴ para o trabalhador, acrescido de 375,00 €¹⁵ por cada membro do agregado familiar, com o limite máximo total de 3062,50 €¹⁶.

2- Para efeitos da determinação da composição do agregado familiar do trabalhador tomar-se-á em conta a situação constatada na data imediatamente anterior ao período a que se refere o número 3 da cláusula 83.^a, salvo quando ocorrer o nascimento de filhos em que a atribuição do valor correspondente ao respetivo escalão, previsto no número 1 será atualizada a partir da data do nascimento.

3- Por agregado familiar entende-se o cônjuge do trabalhador ou pessoa em situação legalmente equiparada, bem como, os filhos com idade até 25 anos que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

4- Em acréscimo ao valor referido no número 1 a empresa disponibilizará anualmente o valor correspondente a 3 % da remuneração do trabalhador, com um valor mínimo de 650,00 €, para alocação aos diversos tipos de benefícios disponibilizados.

¹⁴ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

¹⁵ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

¹⁶ Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

5- Quando o custo total dos benefícios do trabalhador, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor deste plano de benefícios, exceda o somatório dos montantes previstos nos números anteriores, será garantido um valor equivalente para efeito das opções previstas no presente plano.

6- Entende-se por remuneração o valor correspondente à remuneração base mensal do trabalhador até ao limite máximo de 6000,00 € mensais, multiplicada por catorze vezes.

7- Para efeitos da determinação do valor decorrente da aplicação do disposto no número 4, tomar-se-á em conta o valor da remuneração base mensal auferida pelo trabalhador na data imediatamente anterior ao período a que se refere o número 3 da cláusula 83.^a

Cláusula 83.^a

Unidades de créditos

1- A verba resultante da aplicação da cláusula 82.^a é transformada em unidades de crédito para a escolha do tipo de benefícios de entre os disponíveis, correspondendo cada euro a uma unidade de crédito.

2- A quantidade de unidades de créditos a afetar a cada benefício é da responsabilidade do trabalhador dentro das opções disponibilizadas, sendo obrigatória a opção por um seguro de saúde para o próprio.

3- A empresa divulgará anualmente os diferentes benefícios que forem disponibilizados, bem como, o período em que os trabalhadores poderão comunicar as suas escolhas.

4- Caso o trabalhador não efetue a sua opção, manter-se-á a situação do ano imediatamente anterior.

5- Caso o trabalhador não utilize parcialmente as unidades de crédito que lhe sejam atribuídas, a empresa procederá à sua afetação ao fundo de pensões que o abranja, nos termos das normas e procedimentos a que se refere a cláusula 80.^a

Cláusula 84.^a

Procedimentos e aplicação

1- A incidência de encargos e demais obrigações legais e fiscais aplicáveis ao plano de benefícios objeto do presente capítulo é a que legalmente, em cada momento, estiver estabelecida.

2- As normas e os procedimentos para a definição, caracterização e concretização de cada benefício serão objeto de documentação específica a elaborar pela empresa e terão em conta as disposições das entidades gestoras, de que será dado conhecimento aos representantes dos trabalhadores e aos trabalhadores.

3- Em caso de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito à portabilidade das contribuições efetuadas para o fundo de pensões até à respetiva data de cessação.

4- Anualmente, a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, analisará e adequará o tipo de benefícios, coberturas e o valor dos benefícios em termos de unidades créditos, tendo em conta a experiência obtida.

CAPÍTULO VIII-A

Energia elétrica¹⁷

Cláusula 84.^a-A

Energia elétrica

1- A empresa concede, os trabalhadores do quadro permanente, um desconto de 80 % no valor total da fatura de eletricidade, no que se refere às seguintes rubricas:

- a) Potência contratada de energia elétrica;
- b) Consumo de energia elétrica.

2- O desconto referido no número anterior tem o limite anual (ano civil) de 800,00 €.

3- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor fixado no número anterior, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

Cláusula 84.^a-B

Requisitos e condições de atribuição do benefício

1- O desconto é concedido unicamente a um local de consumo doméstico residencial.

¹⁷ Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

2-O benefício é atribuído se o contrato de fornecimento de energia for celebrado com comercializador de energia que tenha contratualizado com a empresa o desconto referido no número 1 na fatura respeitante ao local de consumo.

3-O local de consumo terá de ser a morada de residência habitual dos beneficiários definidos na cláusula 84.^aA, sendo indispensável que figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência de facto que lhe confere o direito.

4- A potência contratada máxima admissível será de 20,7 kVA.

Cláusula 84.^a-C

Período anual a considerar de consumo

O período anual de consumo a considerar será o da faturação de janeiro a dezembro.

Cláusula 84.^a-D

Atualização do valor do limite anual do benefício

O valor limite do benefício, fixado no número 2 da cláusula 84.^a-A, será atualizado em janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de dezembro do ano N-2 a dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.

CAPÍTULO IX

Prémio de antiguidade

Cláusula 85.^a

Prémio de 25 anos

1- A empresa, concede aos seus trabalhadores no ativo, no ano em que completarem 25 anos de antiguidade:

- a) Medalha comemorativa de prata;
- b) Prémio pecuniário de 2463,87 €¹⁸;
- c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos.

2-O prémio pecuniário referido na alínea b) do número anterior será atualizado em percentagem igual à dos aumentos de remuneração base mensal que se verificarem para a generalidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Pré-reforma e limite de permanência ao serviço

Cláusula 86.^a

Pré-reforma

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

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

3- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

4- Os trabalhadores em situação de pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que reúnam as condições de acesso ou tenham atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

5- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

¹⁸ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

6- O montante da prestação de pré-reforma, com respeito pelos limites legais, bem como os critérios da sua atualização serão acordados entre as partes.

7- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 87.^a

Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no dia em que tenha acesso à pensão de velhice.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a data limite de permanência do trabalhador ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano após ter reunido condições de acesso ou ter atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 88.^a

Princípios gerais no domínio da segurança e saúde no trabalho

1- As atividades de transporte de eletricidade e gestão técnica global do sistema elétrico nacional, de transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do sistema nacional de gás natural, de armazenamento subterrâneo de gás natural e atividade de receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito, prosseguidas pelas empresas outorgantes do ACT, pela inerente especificidade e características, requerem um empenho global e permanente, das empresas e dos trabalhadores, com a segurança e saúde no trabalho.

2- Em coerência com o referido no número anterior, as empresas comprometem-se a adotar modelos de gestão ética e socialmente responsáveis, procurando considerar nas suas decisões, de forma equilibrada, os aspetos económicos, sociais e de preservação do ambiente.

3- No âmbito dos sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho, cada empresa outorgante do ACT compromete-se a:

- a) Estabelecer, em observância do princípio da melhoria contínua, objetivos de melhoria e metas intercalares;
- b) Avaliar ciclicamente os resultados obtidos tendo em vista a melhoria da eficácia dos sistemas, introduzindo, sempre que considere oportuno, as ações corretivas necessárias;
- c) Prevenir, por todos os meios ao seu alcance, a ocorrência de acidentes graves envolvendo substâncias perigosas, acidentes de trabalho e doenças profissionais, de forma a assegurar e manter elevados padrões de desempenho em matéria de segurança e saúde ocupacional;
- d) Promover o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, garantindo a adequação das suas competências às funções que desempenham;
- e) Envolver, no respeito pelos princípios e compromissos anteriormente referidos, não apenas todos os colaboradores, mas também os fornecedores e prestadores de serviços que com a empresa cooperam nas diferentes atividades e iniciativas;
- f) Garantir o cumprimento dos requisitos legais e normativos em matéria de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à atividade.

Cláusula 89.^a

Objetivos e princípios fundamentais

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança, e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção dos riscos profissionais;
- b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e promover participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a**Organização da segurança e saúde no trabalho**

Compete à empresa, específica e globalmente, organizar e desenvolver as ações necessárias à segurança e saúde no trabalho, definindo a estrutura organizacional, as responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos que permitam determinar e pôr em prática a política de prevenção segurança e saúde no trabalho, incluindo ode acidentes graves envolvendo substâncias perigosas.

Cláusula 91.^a**Deveres do trabalhador na segurança e saúde no trabalho**

Os trabalhadores têm o dever de participar ativamente na segurança e saúde no trabalho nomeadamente:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, observando as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Participar ativamente na melhoria do sistema de segurança e saúde, no âmbito da comissão de segurança e saúde e individualmente nos seus locais de trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico e aos responsáveis pela segurança das instalações, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Adotar as medidas e instruções estabelecidas, em caso de perigo grave e iminente, sem prejuízo do dever de comunicação previsto na alínea e);
- g) Comparecer às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho.

Cláusula 92.^a**Participação do trabalhador na segurança e saúde no trabalho**

A participação dos trabalhadores na segurança e saúde no trabalho efetua-se nomeadamente através de:

- a) Envolvimento apropriado na identificação de perigos, apreciação de riscos e definição de controlos;
- b) Envolvimento apropriado na investigação de incidentes;
- c) Envolvimento no desenvolvimento e na revisão das políticas e dos objetivos da segurança e saúde no trabalho;
- d) Consulta quando ocorrerem mudanças que afetem a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 93.^a**Formação, informação e consulta na área da segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho devem dispor de informação atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adotar 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.

4- A empresa com vista à obtenção de parecer, consultará por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, através da comissão ou das subcomissões de segurança e saúde, em função do âmbito geral ou sectorial da matéria objeto da consulta, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre as diversas matérias a que está legalmente obrigada.

Cláusula 94.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os trabalhadores ou as associações sindicais promoverão, nos termos da lei e tendo em conta o disposto no número seguinte, a eleição de representantes para a segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho serão eleitos de e entre os trabalhadores que, tendo como entidade empregadora empresa que seja outorgante do presente ACT, à data da marcação do ato eleitoral prestem trabalho na empresa em que a eleição seja promovida.

3- Para efeito do número anterior, a empresa entregará à comissão eleitoral, no prazo legal, o caderno eleitoral, o qual deve conter o nome dos trabalhadores que nela prestem trabalho e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento e prestará o apoio logístico considerado necessário à realização do ato eleitoral.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito de horas que em cada momento estiver previsto na lei e que atualmente corresponde a 5 horas por mês, referido ao período normal de trabalho que conta como tempo de serviço efetivo.

5- Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos trabalhadores 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 com o órgão de gestão da empresa ou das comissões de segurança e saúde que integrem.

6- Os créditos de horas atribuídos aos representantes dos trabalhadores nos termos dos números 4 e 5 desta cláusula, são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

7- A empresa proporcionará aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 95.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- É instituída, ao nível do conjunto das empresas outorgantes do ACT uma comissão de segurança e saúde paritária como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho, que reunirá pelo menos duas vezes por ano, constituída por:

- a) Todos os membros das duas comissões sectoriais referidas no número 2;
- b) Um membro eleito pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde das empresas que não integrem qualquer uma das comissões sectoriais referidas na alínea anterior;
- c) Um membro designado pela administração das empresas.

2- Serão criadas duas comissões paritárias sectoriais: uma para a atividade de transporte de eletricidade e gestão técnica global do sistema elétrico nacional, designada «comissão eletricidade», e outra para a atividade de transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do sistema nacional de gás natural, atividade de armazenamento subterrâneo de gás natural e atividade de receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito, designada «comissão gás natural», cada uma das quais reunirá, pelo menos, uma vez por trimestre.

3- Cada uma das comissões sectoriais previstas no número anterior será constituída por até quatro representantes das empresas e até quatro representantes dos trabalhadores dependendo do número de representantes dos trabalhadores eleitos.

4- Os representantes dos trabalhadores na comissão eletricidade serão eleitos de e entre os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das empresas da respetiva área de atividade.

5- Os representantes dos trabalhadores na comissão gás natural serão eleitos de e entre os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das empresas da respetiva área de atividade.

6- São considerados como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores em reuniões das comissões e as respetivas deslocações, bem como as visitas previstas na alínea l) da cláusula 96.^a

Cláusula 96.^a**Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho**

São atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho, designadamente:

- a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- b) Recomendar ações tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores a sensibilidade para as questões ligadas com a segurança e saúde no trabalho;
- c) Apreciar, comentar e prestar informações sobre instruções e propostas de procedimentos destinados à manutenção ou melhoria das condições de trabalho;
- d) Apreciar, comentar e prestar informações sobre propostas de procedimentos de segurança;
- e) Dar parecer sobre os relatórios das atividades no âmbito da SST;
- f) Propor ações visando dar aos trabalhadores formação e assistência em matéria de SST;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorram os acidentes, emitindo parecer sobre a adequação das medidas implementadas ou a implementar com vista à sua prevenção;
- h) Propor a realização de auditorias internas pontuais em instalações;
- i) Apresentar recomendações sobre o tipo e a aquisição de equipamentos de proteção de uso individual e coletivo;
- j) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de SST e dar-lhes seguimento;
- k) Tomar conhecimento e analisar os relatórios referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;
- l) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de atuação, em articulação com a estrutura hierárquica da empresa, as quais, sempre que adequado, contarão com a participação de um médico do trabalho;
- m) Propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

Cláusula 97.^a**Encargos com a organização e funcionamento das comissões**

Os encargos com a organização e funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinarCláusula 98.^a**Poder disciplinar**

- 1-O poder disciplinar cabe ao conselho de administração do empregador, que o pode delegar.
- 2-O exercício do poder disciplinar rege-se pelo disposto no presente ACT e pelo disposto na lei e inicia-se com a decisão de instauração de procedimento disciplinar.
- 3-O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, interrompendo-se nos casos previstos na lei.

Cláusula 99.^a**Comunicação da instauração de processo disciplinar e da nota de culpa**

- 1-O empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for caso disso, a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 2-Com a comunicação atrás referida, o empregador juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.
- 3-O prazo a que se refere o número anterior não poderá ser inferior a 10 dias sem prejuízo do prazo previsto na lei para as situações de procedimento disciplinar com intenção de despedimento por justa causa.
- 4-Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento o empregador, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se

o trabalhador for representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e da nota de culpa.

5- As notificações dos documentos a que se referem os números anteriores podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador, ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador, conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeitos pelo facto de serem devolvidas.

6- No caso previsto na parte final do número anterior, a notificação considera-se efetuada após o terceiro dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Cláusula 100.^a

Direitos e garantias do trabalhador

1- Sem prejuízo de outros direitos conferidos por lei, o trabalhador pode consultar o processo disciplinar, podendo examiná-lo durante o prazo fixado para a apresentação da sua defesa, no local que lhe for indicado pelo empregador.

2- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua alegada participação nos mesmos, indicar testemunhas e identificar os factos sobre os quais pretende que sejam ouvidas, bem como solicitar as diligências probatórias que considere mostrarem-se pertinentes para o esclarecimento da realidade dos factos.

3- Caberá ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

4- As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas, a menos que o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito.

Cláusula 101.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- As sanções previstas nas alíneas b) a e) do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de procedimento disciplinar e audiência prévia do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto na lei em relação à aplicação da sanção prevista na alínea e) do número 1, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

CAPÍTULO XIII

Direito coletivo

SECÇÃO I

Associações sindicais e representantes dos trabalhadores

Cláusula 102.^a

Associações sindicais e representantes dos trabalhadores

1- Para efeitos do presente ACT, entende-se por:

- a) Associações sindicais - Os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.

b) Estruturas sindicais internas - As comissões sindicais ou intersindicais constituídas por delegados sindicais dos sindicatos outorgantes;

c) Representantes dos trabalhadores - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as estruturas sindicais internas ou, na sua falta, os delegados sindicais dos trabalhadores abrangidos.

d) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho - Os trabalhadores eleitos nos termos da cláusula 94.^a do ACT.

2- Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais, estruturas sindicais internas ou dos representantes dos trabalhadores referidos no número anterior, a falta de pronúncia destes no prazo de dez dias úteis, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao ato proposto.

Cláusula 103.^a

Dirigentes sindicais

1- Para o exercício das funções de membro da direcção das associações sindicais outorgantes do presente ACT é concedido um crédito anual de horas, nos seguintes termos:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 576 horas;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 1152 horas;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 2805 horas;

d) Associação sindical com 200 ou mais trabalhadores sindicalizados - 3740 horas.

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

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é conferido por associação sindical, referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até ao dia 15 de janeiro de cada ano, os trabalhadores filiados à data de 31 de dezembro do ano anterior, bem como os dirigentes sindicais que beneficiarão do regime de créditos previsto na presente cláusula.

5- No caso de ausência da comunicação quanto aos trabalhadores filiados, as empresas tomarão como base de cálculo para efeitos da aplicação do disposto no número 1 e do número 2, o número de trabalhadores cuja quotização seja por si cobrada nos termos da cláusula 105.^a

6- A direcção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados, para efeitos de atribuição dos créditos de horas, devendo para o efeito informar essa alteração com a antecedência de 15 dias, por comunicação escrita dirigida à empresa ou ao serviço indicado nos termos do número 4.

7- Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os dirigentes sindicais devem comunicá-lo, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias úteis, ao respetivo empregador ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito.

8- Os membros da direcção das associações sindicais têm direito a faltas justificadas para atividade sindical nos termos da lei.

Cláusula 104.^a

Delegados sindicais

1- Para o exercício das funções de delegado sindical de associação sindical outorgante do presente ACT é concedido um crédito anual de horas, a determinar da seguinte forma:

a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas;

b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192 horas;

c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas;

d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 576 horas;

e) Associação sindical com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de horas resultante da aplicação da seguinte fórmula $6 + [(n - 500) : 200] \times (8 \times 12)$, em que «n» representa o número de trabalhadores sindicalizados na associação sindical.

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

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é conferido por associação sindical e referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, até ao dia 15 de janeiro de cada ano, os trabalhadores filiados à data de 31 de dezembro do ano anterior, bem como os delegados sindicais que beneficiarão do regime de créditos previsto na presente cláusula.

5- No caso de ausência da comunicação quanto aos trabalhadores filiados, as empresas tomarão como base de cálculo para efeitos da aplicação do disposto no número 1, o número de trabalhadores cuja quotização seja por si cobrada nos termos da cláusula 105.^a

6- Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os delegados sindicais devem comunicá-lo, por escrito, à respetiva hierarquia e, bem assim, à empresa ou ao serviço que tiver sido designado nos termos do número 2, em regra, com a antecedência mínima de 2 dias úteis.

Cláusula 105.^a

Quotização sindical

1- A empresa deve proceder a cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número precedente, observar-se-á o seguinte:

a) O valor das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constem os associados doentes ou ausentes por outros motivos;

b) As quotizações só deixam de ser descontadas mediante declaração escrita e assinada pelo trabalhador nesse sentido entregue ao respetivo empregador, produzindo efeitos nos termos legais.

SECÇÃO II

Comissão paritária

Cláusula 106.^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 107.^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 a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT.

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

4- 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 quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;

b) Salvo deliberação, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupadas mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

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

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finaisCláusula 108.^a**Regime especial transitório**

1- Aos trabalhadores admitidos pela REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, até 31 de março de 2008, que a esta data integravam o respetivo quadro de pessoal com contrato de trabalho sem termo e que estavam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a, é aplicável o regime especial transitório previsto no «Protocolo - Disposições transitórias», anexo ao presente ACT.

2- Os atuais pensionistas e reformados que se encontravam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a passam a beneficiar dos direitos e estar sujeitos às obrigações nos termos previstos no protocolo a que se refere o número anterior.

3- O «Protocolo - Disposições transitórias» é exclusivamente aplicável:

a) Aos trabalhadores referidos no número 1 que sejam abrangidos pelo presente ACT na data da sua entrada em vigor em razão das regras legais de filiação sindical;

b) Aos trabalhadores referidos no número 1, não abrangidos por filiação sindical à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se o trabalhador comunicar à empresa por escrito, no prazo máximo de 20 dias a contar da data de entrada em vigor¹⁹, a sua oposição à aplicação do presente ACT.

Cláusula 109.^a**Revogação de regulamentação anterior**

1- Com a entrada em vigor do presente ACT²⁰ é revogada a convenção coletiva de trabalho celebrada entre REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, e as associações sindicais subscritoras e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 2000, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de novembro de 2000, com as alterações posteriormente acordadas, designadamente as constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de setembro de 2003, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de outubro de 2003, bem como os acordos de adesão relativos à convenção coletiva atrás referida, nomeadamente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2006, passando a ser exclusivamente aplicável a regulamentação coletiva de trabalho decorrente do presente instrumento.

2- São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas empresas outorgantes que incidam sobre matérias previstas no presente ACT, ou que se mostrem contrários ou incompatíveis com as nele constantes.

Cláusula 110.^a**Reenquadramento profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são reenquadrados, com efeitos à sua data de entrada em vigor²¹, nos termos previstos no «Protocolo - Enquadramentos, retribuições e benefícios».

2- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são enquadrados, com efeitos a partir da data da sua entrada em vigor²², na tabela salarial que abranja a sua categoria profissional, nos termos previstos no anexo II, sendo integrados na banda salarial correspondente à respetiva categoria profissional e na fase de progressão na carreira que abranja a remuneração base mensal auferida.

3- Os reenquadramentos decorrentes da presente cláusula, bem como as reclassificações previstas no artigo 5.º do Protocolo mencionado no número 1, produzem efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente ACT²³ devendo estar operacionalizados no prazo de 60 dias a contar daquela data.

Cláusula 111.^a**Maior favorabilidade global**

O regime e as condições de trabalho decorrentes do presente ACT são globalmente mais favoráveis do que os direitos e deveres decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável, nomeadamente da revogada e identificada na cláusula 109.^a

¹⁹ O ACT produziu efeitos a partir do dia 1 de fevereiro de 2015.

²⁰ Cf. nota 19.

²¹ Cf. nota 19.

²² Cf. nota 19.

²³ Cf. nota 19.

ANEXO I

Enquadramento

Artigo 1.º

Enquadramento da carreira de quadros superiores

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
I - Quadros superiores	Quadro superior I	Requer o domínio profundo do conhecimento técnico e científico; Corresponde a um grau elevado de especialização ou ao elevado domínio de diversas áreas funcionais.	Atua e detém visão sobre um campo transversal da organização ou processos de elevada complexidade; Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Tem um impacto significativo no desempenho da atividade regular da área em que opera; Pode orientar profissionais e equipas, da mesma ou diferente carreira profissional, e coordenar projetos da sua área de atividade, ou que incluam outras atividades.	Elevada autonomia e tomada de decisão, balizadas por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau circunscrito por modos de atuação amplos e orientações superiores.	Auditoria; Logística e compras; Comunicação; Engenharia da rede elétrica; Engenharia da rede gás; Operação e manutenção elétrica; Operação e manutenção gás; Estudos/gestão da informação; Finaceira; Gestão de projetos/consultoria; Jurídica; Mercado e liquidações.
	Quadro superior II	Requer conhecimentos, capacidades e competências consolidados.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Tem um impacto significativo no desempenho da atividade regular da área em que opera; Pode orientar profissionais e equipas, da mesma ou diferente carreira profissional, e coordenar e gerir, autonomamente, projetos da sua área de atividade.	Tem autonomia para equacionar métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamento sobre situações complexas e diversas, estando o seu grau circunscrito por modos de atuação amplos e orientações superiores.	Qualidade, ambiente e segurança; Recursos humanos; Serviços e expropriações; Sistemas de informação.

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
I - Quadros superiores	Quadro superior III	Requer desenvolvimento e consolidação de conhecimentos, de capacidades e competências.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades.	Goza progressivamente de autonomia para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamento sobre situações complexas e diversas; Os resultados do seu desempenho estão sujeitos a revisão superior.	Auditoria; Logística e compras; Comunicação; Engenharia da rede elétrica; Engenharia da rede gás, Operação e manutenção elétrica; Operação e manutenção gás; Estudos/gestão da informação; Financeira; Gestão de projetos/consultoria; Jurídica; Mercado e liquidações; Qualidade, ambiente e segurança; Recursos humanos; Serviços e expropriações; Sistemas de informação.
	Quadro superior IV	Requer desenvolvimento de capacidades e competências; Corresponde, normalmente, ao início da aprendizagem em exercício.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Realiza atividades de suporte a outras funções na organização e à consecução da atividade da área que integra.	Atua predominantemente balizado por procedimentos estandardizados e sob orientação e acompanhamento próximo superior; Necessita de orientação.	Auditoria; Logística e compras; Comunicação; Engenharia da rede elétrica; Engenharia da rede gás, Operação e manutenção elétrica; Operação e manutenção gás; Estudos/gestão da informação; Financeira; Gestão de projetos/consultoria; Jurídica; Mercado e liquidações; Qualidade, ambiente e segurança; Recursos humanos; Serviços e expropriações; Sistemas de informação.

Artigo 2.º

Enquadramento da carreira de técnico operacional

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível II	Quadro técnico de gestão operacional	Exige conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior, adquiridos através de experiência obtida no desempenho de atividades similares, afins ou adequadas.	<p>Assegura a elaboração do plano anual de atividades específico da sua área de especialidade, monitorizando o seu progresso;</p> <p>Estuda, concebe e realiza planos e projetos da sua área de especialidade, elabora e organiza métodos e processos de trabalho e propostas de atuação;</p> <p>Procede a análise crítica e conceção de planos executivos e estudos de soluções técnicas alternativas, assegurando assistência técnica especializada e elaborando pareceres e especificações técnicas e outros documentos relativos ao seu desenvolvimento e implementação;</p> <p>Colabora no desenvolvimento de novos projetos, na preparação de cadernos de encargos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados;</p> <p>Analisa, trata e elabora relatórios técnicos sobre o desempenho de equipamentos sistemas e infraestruturas. Prepara elementos para controlo de gestão;</p> <p>Assegura e garante a aplicação de regras de segurança de pessoas e de utilização das instalações, infraestruturas e equipamentos, e execução de procedimentos de emergência;</p> <p>Representa a empresa no âmbito das suas atividades designadamente nos contactos com entidades públicas e privadas, proprietários e fornecedores de serviços;</p> <p>Orienta e coordena outros profissionais e/ou equipas de trabalho e supervisiona os prestadores de serviços.</p>	<p>Atua apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir;</p> <p>Atua balizado por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau de atuação estabelecido por processos, procedimentos e/ou orientações superiores.</p>	<p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Servidões e expropriações;</p> <p>Logística e compras.</p>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível III	Técnico operacional I	<p>Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função;</p> <p>Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade, abrangendo uma diversidade de conhecimentos e experiências fundamentais para o seu desempenho.</p>	<p>Colabora na elaboração e no controlo da execução do plano anual de atividades específico da sua área de especialidade;</p> <p>Monitoriza o progresso das atividades, analisa as falhas, modos de falha e suas consequências, permitindo a monitorização do processo e a apresentação de propostas de melhoria;</p> <p>Programa as diversas intervenções alocando e/ou disponibilizando recursos humanos e materiais;</p> <p>Executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegurando e controlando a qualidade dos mesmos;</p> <p>De acordo com a sua especialidade, colabora no estudo de soluções técnicas e colabora e fornece elementos para as diversas fases dos projetos. Participa na execução de planos relativos a anteprojetos e projetos;</p> <p>Regista as atividades nos sistemas de gestão, elabora relatórios de atividade sobre os trabalhos efetuados, ocorrências, elementos estatísticos, medições e andamento dos trabalhos e monitoriza a implementação das ações. Analisa os resultados e indicadores propondo ações de melhoria operacional;</p> <p>Fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal e zela pelo cumprimento das normas de segurança;</p> <p>Podem representar a REN nos contactos a efetuar, localmente, com terceiros;</p> <p>Podem orientar e coordenar a atividade de outros profissionais e/ou de equipas;</p> <p>Supervisiona a intervenção de entidades subcontratadas para a execução de programas e planos de intervenção em regime de externalização.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</p> <p>Atua balizado por orientações específicas, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</p>	<p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Servidões e expropriações;</p> <p>Logística e compras.</p>

	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível V	Técnico operacional III	<p>Exige conhecimentos, no mínimo, ao nível da escolaridade obrigatória na área vocacional adequada à função; Poderá ter experiência profissional relevante para a atividade.</p>	<p>Efetua, instala, opera e colabora em trabalhos de projeto, montagem, remodelação, conservação, reparação e ensaio de equipamentos e sistemas;</p> <p>Executa trabalhos de fiscalização, medição e vigilância, e atividades de apoio às respetivas áreas funcionais, compreendendo tarefas simples e rotineiras.</p> <p>Presta assistência técnica na execução dos trabalhos;</p> <p>Efetua ou apoia a pesquisa, localização e reparação de avarias em equipamentos, sistemas e instalações;</p> <p>Efetua leituras em instrumentos, lê e interpreta dados da aparelhagem de medida e controlo e regista resultados;</p> <p>De acordo com a sua especialidade pode executar desenhos, desenhos técnicos, artes gráficas e desenhos de pormenor a partir de elementos recebidos ou da interpretação de cálculos. Efetua cálculos simples, medições ou levantamentos de elementos existentes;</p> <p>De acordo com a sua especialidade pode apoiar processos de licenciamento e autorização de obras.</p> <p>Acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base procedimentos e indicações, averigua danos causados a terceiros e efetua trabalhos de autorização de passagens;</p> <p>Elabora relatórios sobre os trabalhos efetuados;</p> <p>Pode estabelecer contactos com terceiros para resolução de problemas;</p> <p>Aplica as normas de segurança;</p> <p>Pode orientar ou fiscalizar alguns trabalhos.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</p> <p>Atua balizado por instruções simples, estandardizadas e sob estreita supervisão.</p>	<p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Servidões e expropriações;</p> <p>Logística e compras.</p>

Artigo 3.º

Enquadramento da carreira técnica administrativa

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível II	Quadro técnico de gestão administrativa	Exige conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior, adquiridos através de experiência obtida no desempenho de atividades similares, afins ou adequadas.	<p>Concebe ou realiza planos de atividades; Executa trabalhos da especialidade; Elabora projetos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; Adapta métodos e processos de trabalho na área da gestão; Elabora propostas de planos de atuação; Orienta e coordena outros profissionais e/ou equipas de trabalho e supervisiona os prestadores de serviços.</p>	<p>Atua apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir; Atua balizado por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau de atuação estabelecido por processos, procedimentos e/ou orientações superiores.</p>	<p>Administrativa e Secretariado; Logística e compras; Financeira; Recursos humanos;</p>
Nível III	Técnico administrativo I	Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função; Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade, abrangendo uma diversidade de conhecimentos e experiências fundamentais para o seu desempenho.	<p>Coordena, orienta e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegurando e controlando a qualidade dos mesmos; Pode orientar e controlar a atividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, atuam nos serviços de apoio à gestão.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Atua balizado por orientações específicas, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</p>	<p>Administrativa e secretariado; Logística e compras; Financeira; Recursos humanos.</p>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível IV	Técnico administrativo II	Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função; Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade.	Coordena, orienta, controla e executa atividades administrativas; Organiza processos de carácter administrativo; Implementa novos métodos ou processos de trabalho; Acompanha e desenvolve as ações necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; Pode coordenar, controlar e executar atividades contabilísticas financeiras e procede à implementação dos respetivos métodos e processos de trabalho. Participa no controlo de gestão orçamental; Acompanha a gestão de contratos; Estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências.	Dá colaboração funcional na a profissionais mais qualificados; Atua balizado por orientações específicas e procedimentos, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.	Administrativa e secretariado; Logística e compras; Finança; Recursos humanos.
Nível V	Técnico administrativo III	Exige conhecimentos, no mínimo, de escolaridade obrigatória, na área vocacional adequada à função; Poderá ter experiência profissional relevante para a atividade.	Executa e procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos; Compila e calcula elementos e dados necessários para a organização de processos relativos à sua atividade; Efetua trabalhos de processamento de texto, expediente e arquivo; Pode efetuar movimentações de valores; Pode executar atividades relativas à organização e manutenção de bases de dados e realizar apresentações.	Dá colaboração funcional na a profissionais mais qualificados. Atua balizado por instruções simples, estandardizadas e sob estreita supervisão.	Administrativa e secretariado; Logística e compras; Finança; Recursos humanos.

Artigo 4.º

Áreas funcionais

Áreas funcionais	Descritor
Auditoria	Assegurar o sistema de auditoria e controlo interno no grupo, garantindo a conformidade com a legislação aplicável, a defesa dos interesses institucionais e a coerência dos processos financeiros, informáticos, operacionais e de gestão.
Logística e compras	Assegurar a definição e implementação da estratégia de procurement e sourcing com vista à obtenção de sinergias e otimização orçamental, gerir a atividade de armazém, manutenção de edifícios, o controlo de stocks e respetivo aprovisionamento, tal como proceder ao registo, gestão de contratos e avaliação de fornecedores.
Comunicação	Assegurar a definição e implementação das estratégias de comunicação interna e externa, com vista a maximizar os resultados comerciais dos negócios do Grupo REN e o valor da marca.
Engenharia da rede elétrica	Assegurar a realização de estudos, planeamento, projetos e gestão de investimentos, obras e manutenção na área da Engenharia Elétrica, acompanhando a respetiva execução e os custos envolvidos, no sentido de contribuir para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Engenharia da rede gás	Assegurar a realização de estudos, planeamento, projetos e gestão de investimentos, obras e manutenção das redes gás do Grupo REN na área da engenharia mecânica ou química, acompanhando a respetiva execução e os custos envolvidos, no sentido de contribuir para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Estudos/gestão da informação	Apoiar a tomada de decisões no âmbito da regulação e tarifas e no relacionamento com as diversas entidades supervisoras do sector, acompanhando as alterações ao nível legislativo, regulamentar e organizativo dos sectores energéticos; garantir o planeamento da rede de transporte de electricidade e da rede de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito, e a gestão integrada da rede de transporte de electricidade e da rede de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito.
Financeira	Assegurar a definição e implementação da política financeira e gestão de riscos financeiros do Grupo REN, elaborar e controlar os planos de negócios e o orçamento do Grupo REN, e assegurar a consolidação e prestação de contas do grupo e das respetivas demonstrações financeiras, bem como a gestão estruturada da contabilidade analítica e dos processos de controlo interno de reporte.
Gestão de projetos/consultoria	Avaliar o desenvolvimento estratégico do grupo e efetuar a prospeção e análise de potenciais oportunidades no sentido de otimizar o portfolio de negócios, tal como assegurar a realização de estudos, projetos e gestão de investimentos nas diversas áreas de negócio da empresa.
Jurídica	Assegurar o cumprimento de todas as obrigações legais, fiscais e estatutárias, prestando assessoria jurídica às várias empresas, exercer o patrocínio judicial de processos, gerindo as ações legais de contencioso, garantindo a defesa dos interesses da REN e representar o grupo na regularização extrajudicial dos diferendos.
Mercado e liquidações	Conduzir as atividades de contratação, relação comercial e acerto de contas do Grupo REN com agentes externos, a gestão e regulamentação dos mercados e desenvolvimento do sistema de telecontagem.
Qualidade, ambiente e segurança	Apoiar a definição de políticas de qualidade, ambiente e segurança, bem como os respetivos planos, orçamentos critérios e especificações de segurança, contribuindo para o cumprimento dos objetivos de sustentabilidade, acompanhando/coordenando projetos e iniciativas de qualidade e ambiente e desenvolvendo atividades de prevenção e segurança, higiene e saúde no trabalho.

Áreas funcionais	Descritor
Servidões e expropriações	Garantir a otimização dos processos de aquisição de terrenos, de direitos de utilização de superfície, o estabelecimento de servidões e apoio à sua manutenção no âmbito das concessões de eletricidade e de gás natural de forma a assegurar as condições necessárias ao desenvolvimento das redes energéticas.
Sistemas de informação e telecomunicações	Assegurar o alinhamento da organização e dos sistemas de informação com a estratégia definida, criando ou transformando soluções, processos e políticas de qualidade, que promovam a eficácia, eficiência e inovação dos processos e a excelência de desempenho do grupo e dos seus negócios; assegurar a realização de projetos, gestão de investimentos e manutenção na área das telecomunicações, acompanhando a respetiva execução e implementação de políticas, critérios e especificações de manutenção, no sentido de garantir a continuidade de monitorização dos sistemas de transmissão da REN elétrica, contribuindo para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Administrativa e secretariado	Assegurar as atividades administrativas de suporte às áreas de negócio do Grupo REN, nomeadamente nas vertentes de secretariado, gestão de arquivo e documentação técnica, processamento de informação e gestão de equipamentos.
Desenho e projeto	Participar na conceção, estudo e realização de planos relativos aos equipamentos, estruturas, construção e arquitetura das redes elétricas do grupo a um nível operacional, contribuindo no planeamento, geometria e execução dos projetos e anteprojetos.
Operação/manutenção elétrica	Implementar e executar as políticas, critérios e especificações de manutenção das redes elétricas da empresa, tal como assegurar as atividades de transporte, intervenções preventivas e corretivas, que promovam a eficiência e eficácia das redes de transporte de eletricidade, tal como assegurar as atividades de transporte de eletricidade a um nível operacional e acompanhar as intervenções e reparações realizadas, garantindo a operação eficaz e eficiente da rede elétrica.
Operação/manutenção gás	Implementar e executar as políticas, critérios e especificações de manutenção das redes de gás da empresa, tal como assegurar as intervenções preventivas e corretivas, que promovam a eficiência e eficácia das redes de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito, tal como assegurar as atividades de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito a um nível operacional e acompanhar as intervenções e reparações realizadas, garantindo a operação eficaz e eficiente da rede de gás.

ANEXO II

Tabelas salariais

Artigo 1.º

Conceitos

1- As tabelas salariais são constituídas por bandas salariais de referência correspondendo uma banda a cada nível de qualificação nas carreiras técnica operacional e administrativa e uma banda a cada uma das quatro categorias da carreira de quadros superiores.

2- As bandas salariais são constituídas por um valor mínimo e valores de referência que delimitam as 4 fases A a D de progressão na carreira nos termos da cláusula 21.^a

Artigo 2.º

Tabela salarial de quadros superiores²⁴

Categoria profissional	Quadro superior IV	Quadro superior III	Quadro superior II	Quadro superior I	
Nível de qualificação	NQ I				
Bandas salariais de remuneração base				4 545,00 D	
			3 959,00 D	2 808,00	
			3 134,01		
			3 254,00 D		3 134,00
			2 971,01		C - 6 anos (4 %)
			2 971,00		
			C - 6 anos (4 %)		2 641,01
					2 641,00
			B - 5 anos (5 %)		2 501,01
	2 501,00	2 354,00			
	2 333,00 D	B - 5 anos (5 %)			
	2 071,01				
	2 071,00				
B - 5 anos (5 %)					
1 787,01	1 787,01				
1 787,00					
A - 3 anos (6 %)					
1 377,00					

²⁴ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 3.º

Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos²⁵

Categoria profissional	Técnico operacional III Técnico administrativo III	Técnico operacional II Técnico administrativo II	Técnico operacional I Técnico administrativo I	Quadro técnico gestão operacional Quadro técnico gestão administrativa
Nível de qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas salariais de remuneração base				3 220,00 D
			2 984,00 D	2 739,01
			2 621,01	2 739,00 C - 6 anos (4 %)
			2 621,00	2 501,01
		2 621,00 D	C - 6 anos (4 %)	2 501,00
		2 380,01	2 380,01	
		2 380,00 C - 6 anos (4 %)	2 380,00	
		2 138,01		B - 5 anos (5 %)
	2 258,00 D	2 138,00	B - 5 anos (5 %)	
	2 027,01			
	2 027,00 C - 6 anos (4 %)	B - 5 anos (5 %)		
	1 787,01		1 787,01	1 787,01
	1 787,00		1 787,00	
	B - 5 anos (5 %)	1 672,01	A - 3 anos (6 %)	
		1 672,00		1 469,00
1 401,01	A - 3 anos (6 %)			
1 401,00				
A - 3 anos (6 %)	1 258,00			
1 067,00				

²⁵ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Protocolo

Enquadramentos, retribuições e benefícios

Cláusula 110.^a do ACT

SECÇÃO I

Reenquadramento profissional

Artigo 1.º

Reenquadramento nas categorias/funções da carreira de quadro superior

1- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT²⁶ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, sem prejuízo do número 5 deste artigo, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT²⁷, na categoria de quadro superior IV:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico IV
Quadro superior IV
Tradutor(a)

2- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT²⁸ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, sem prejuízo do número 5 deste artigo, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT²⁹, na categoria de quadro superior III:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Licenciado I
Bacharel I
Quadro técnico III
Quadro superior III
Engenheiro civil
Economista
Eng.º ambiente
Eng.º de gestão industrial
Eng.º eletrotécnico
Engenheiro informático
Técnico do ambiente
Téc. qualidade, ambiente e segurança
Jurista
Técnico de relações públicas

²⁶ 31 de janeiro de 2015.

²⁷ 1 de fevereiro de 2015.

²⁸ Cf. nota 26.

²⁹ Cf. nota 27.

3- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³⁰ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT³¹, na categoria de quadro superior II:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico II
Licenciado II
Bacharel II
Quadro superior II
Gestor de área

4- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³² detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT³³, na categoria de quadro superior I:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico I
Especialista/generalista

5- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³⁴ detinham a categoria constante no quadro abaixo na coluna «categoria detida antes da entrada em vigor do presente ACT», que não sejam titulares de curso superior e exerçam as funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT³⁵, na categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria detida antes da entrada em vigor do presente ACT	Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Quadro técnico IV	Funções na área de O&M - Sul/ Interior do investimento e exploração da REN - Gasodutos, SA	Técnico operacional II
	Funções na área de servidões e património dos serviços operacionais da REN Serviços, SA	Técnico operacional II
	Funções na área de serviços gerais - Gestão de serviços dos edifícios e serviços gerais da REN Serviços, SA	Técnico administrativo I
Quadro técnico III	Funções na área de servidões e património dos serviços operacionais da REN Serviços, SA	Técnico operacional I

Artigo 2.º

Reenquadramento nas categorias/funções da carreira de técnico operacional

Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³⁶ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente

³⁰ Cf. nota 26.

³¹ Cf. nota 27.

³² Cf. nota 26.

³³ Cf. nota 27.

³⁴ Cf. nota 26.

³⁵ Cf. nota 27.

³⁶ Cf. nota 26.

ACT³⁷, na carreira de técnico operacional, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria/função antes da entrada em vigor do presente ACT	Nova categoria decorrente do presente ACT
Assistente técnico	Quadro técnico de gestão operacional
Técnico auxiliar I	Técnico operacional I
Técnico auxiliar III	Técnico operacional III
Técnico manutenção I	Técnico operacional I
Técnico manutenção II	Técnico operacional II
Técnico manutenção III	Técnico operacional III
Pessoal apoio I	Técnico operacional III
Técnico principal de exploração	Técnico operacional I
Técnico principal de manutenção	Técnico operacional I
Téc. construção civil	Técnico operacional II
Téc. fiscal. montag. equip. eléctrico	Técnico operacional II
Técnico de desenho	Técnico operacional II
Técnico de exploração	Técnico operacional II
Técnico de fiscalização construção civil	Técnico operacional II
Técnico de proteções	Técnico operacional II
Técnico de telecomunicações	Técnico operacional II
Técnico topógrafo	Técnico operacional II
Técnico de expropriações	Técnico operacional II
Técnico de informática	Técnico operacional II
Técnico de manutenção-informática	Técnico operacional II
Eletricista de exploração	Técnico operacional III
Eletricista de telecomunicações	Técnico operacional III
Eletromecânico	Técnico operacional III
Eletromecânico principal	Técnico operacional III
Fiscal principal instalações linhas/cabos	Técnico operacional III
Fiscal instalações linhas/cabos	Técnico operacional III
Fiscal montagem de equipamentos	Técnico operacional III

Artigo 3.º

Reenquadramento nas categorias da carreira técnica administrativa

Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT³⁸ detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente

³⁷ Cf. nota 27.

³⁸ Cf. nota 26.

ACT³⁹, na carreira técnica administrativa passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria/função antes da entrada em vigor do presente ACT	Nova categoria decorrente do presente ACT
Assistente de gestão	Quadro técnico de gestão administrativa
Assistente executiva	Quadro técnico de gestão administrativa
Secretária	Técnico administrativo I
Técnico de operação I	Técnico administrativo I
Técnico administrativo I	Técnico administrativo I
Técnico administrativo II	Técnico administrativo II
Técnico administrativo	Técnico administrativo II
Técnico auxiliar II	Técnico administrativo II
Técnico administrativo III	Técnico administrativo III
Técnico principal de gestão	Técnico administrativo I
Técnico de gestão administrativa	Técnico administrativo II
Téc. contab. finanças e estatística	Técnico administrativo II
Escriturário pessoal e expediente geral	Técnico administrativo III
Caixa	Técnico administrativo III

Artigo 4.º

Reenquadramento específico dos colaboradores com vínculo e/ou a prestar funções na REN Atlântico com categoria/função de técnico

1- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT⁴⁰ detinham a categoria de técnico, que sejam titulares de curso superior e exerçam as funções enquadrados nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT⁴¹, na carreira de quadro superior, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções com responsabilidade de coordenação de recursos e de uma área de estrutura da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA com nomeação, à data de entrada em vigor, há mais de seis meses	Quadro superior I
Funções de <i>shipping</i> na área de estrutura de operação	Quadro superior II
Funções na área de estrutura de engenharia e manutenção da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA	Quadro superior II
Funções na direção de edifícios e serviços gerais da REN Serviços, SA	Quadro superior III
Funções na direção de serviços operacionais da REN Serviços, SA	Quadro superior III

³⁹ Cf. nota 27.

⁴⁰ Cf. nota 26.

⁴¹ Cf. nota 27.

2-Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT⁴² detinham a categoria de técnico com funções de chefe de turno na área de estrutura de operação, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT⁴³, na carreira de quadro superior, passando a deter a categoria de quadro superior III.

3-Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT⁴⁴ detinham a categoria de técnico com funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT⁴⁵, na carreira técnica operacional, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções de operador na área de estrutura de operação com 10 ou mais anos de antiguidade ou retribuição base superior ao máximo da banda de técnico operacional III	Técnico operacional II
Funções de operador na área de estrutura de operação com antiguidade até 9 anos	Técnico operacional III

4-Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT⁴⁶ detinham a categoria de técnico com funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT⁴⁷, na carreira técnica administrativa, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções na área de estrutura de apoio à CE	Técnico administrativo I
Funções na direção de recursos humanos	Técnico administrativo II

Artigo 5.º

Reclassificações

1-Os trabalhadores que, de acordo com o número 1 do artigo 1.º forem reenquadrados na categoria de quadro superior IV mas que tenham àquela data uma antiguidade superior a 6 anos ou que auferam uma remuneração base mensal superior ao limite máximo da banda salarial de quadro superior IV, prevista no artigo 2.º do anexo II do ACT são, após aquele reenquadramento, imediatamente reclassificados na categoria de quadro superior III.

2-Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT⁴⁸ detinham a categoria de técnico de manutenção I e que exerçam funções na área de apoio técnico ou SCADA e instrumentação do investimento e exploração da REN - Gasodutos, SA, são reenquadrados na categoria de quadro superior III.

3-Os trabalhadores que, de acordo com o artigo 2.º forem reenquadrados nas categorias de técnico operacional I e técnico operacional II e que na data de entrada em vigor do ACT⁴⁹ detinham funções de coordenação de núcleos de operação e manutenção da REN Gasodutos, SA, são após aquele reenquadramento imediatamente reclassificados na categoria de quadro técnico de gestão operacional.

⁴² Cf. nota 26.

⁴³ Cf. nota 27.

⁴⁴ Cf. nota 26.

⁴⁵ Cf. nota 27.

⁴⁶ Cf. nota 26.

⁴⁷ Cf. nota 27.

⁴⁸ Cf. nota 26.

⁴⁹ Cf. nota 27.

Artigo 6.º

Outras situações

Os trabalhadores que auferiram uma remuneração base mensal superior ao valor máximo da banda salarial correspondente à respetiva categoria profissional em que por força do presente protocolo passem a estar enquadrados, serão objeto de uma política específica até à sua remuneração base mensal ficar integrada na respetiva banda salarial.

SECÇÃO II

Progressão na carreira

Artigo 7.º

Promoções

Complementarmente aos reenquadramentos previstos no presente Protocolo, as empresas realizarão no prazo de 120 dias, a contar da data de entrada em vigor do ACT⁵⁰ e com efeito à data da sua concretização, as seguintes promoções dos trabalhadores que em resultado da aplicação do ACT fiquem enquadrados nas carreiras técnica operacional e administrativa:

- a) Trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.^a - 15 % do nível de qualificação V e 15 % do nível de qualificação IV;
- b) Restantes trabalhadores não abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.^a - 15 % do nível de qualificação V e 15 % do nível de qualificação IV.

Artigo 8.º

Transição para o plano de progressão

Para efeitos da progressão na carreira prevista na cláusula 21.^a do ACT, considera-se o ano de 2014 como ano 1 da contagem de tempo, desde que o trabalhador tenha tido nesse ano uma avaliação de desempenho igual ou maior a adequado.

SECÇÃO III

Plano de benefícios

Artigo 9.º

Entrada em vigor/procedimentos

1- O plano de benefícios previsto na cláusula 80.^a do ACT entrará em vigor até 180 dias após a data de entrada em vigor do ACT⁵¹.

2- A empresa procederá à divulgação das normas e procedimentos até à data de entrada em vigor do plano de benefícios referido no número anterior.

3- Até à data de entrada em vigor do plano de benefícios nos termos do número 1, os trabalhadores que por ele serão abrangidos nos termos do ACT, manterão até àquela data os benefícios que detinham no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT.

4- Para efeitos do disposto no número 5 da cláusula 82.^a considerar-se-á o dia imediatamente anterior ao da data de entrada em vigor do plano de benefícios nos termos do número 1 deste artigo.

⁵⁰ Cf. nota 27.

⁵¹ Cf. nota 27

SECÇÃO IV

Retribuições

Artigo 10.º

Prémio de condução

1- Considerando a extinção do prémio de condução de viaturas decorrente do presente ACT, a empresa concede aos trabalhadores no ativo à data de entrada em vigor do ACT⁵², com antiguidade inferior a 37 anos e que, em cômputo médio de 2011 a 2014, tenham auferido um prémio de condução mensal superior ao valor de um dia, um prémio pecuniário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pp = 0,25 \times (37 - A) \times M$$

Em que Pp é o prémio pecuniário, A é a antiguidade do trabalhador a 1 de janeiro de 2015 e M o valor anual total mais elevado dos anos 2011 a 2014 recebido pelo trabalhador.

2- O prémio pecuniário referido no número anterior será pago até 30 dias após a entrada em vigor do ACT.

Artigo 11.º

Retribuição por IHT

Os trabalhadores que auferirem, no dia imediatamente anterior à entrada em vigor do presente ACT⁵³, uma remuneração por IHT superior a 21 % da retribuição base mensal, passarão a receber uma retribuição por IHT de 21 %, sendo o diferencial integrado na remuneração base mensal do trabalhador.

Artigo 12.º

Subsídio de disponibilidade

1- Os trabalhadores da REN - Gasodutos, SA e REN - Armazenagem, SA que recebam até à data de entrada em vigor do presente ACT⁵⁴ um subsídio de prevenção, o qual deixará de ser abonado, passando a ter direito, nos termos da cláusula 53.^a e 75.^a do ACT, a receber um subsídio de disponibilidade, terão a diferença entre os respetivos subsídios integrada na remuneração base mensal nos termos do número seguinte.

2- O valor a integrar corresponderá à diferença, para um período de um mês de calendário, entre o valor do subsídio de prevenção auferido até à data de entrada em vigor do ACT⁵⁵ e o subsídio de disponibilidade que passarão receber, nos termos do número 1 da cláusula 75.^a do ACT, calculado tendo por base uma escala de 4 equipas.

Artigo 13.º

Subsídio de turnos e trabalho noturno

Os trabalhadores de turnos da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA que por força da aplicação do novo ACT passem a auferir, considerando o somatório do subsídio de turnos e do valor médio mensal das horas noturnas (número de dias do ano × número de horas noturnas diárias / número de trabalhadores por equipa) / número de meses do ano), um valor inferior ao subsídio de turnos que vinham a auferir até à data de entrada em vigor do ACT⁵⁶, terão o diferencial integrado na remuneração base mensal.

Artigo 14.º

Produção de efeitos das integrações na remuneração base mensal

1- As integrações na remuneração base mensal dos valores apurados em conformidade com o disposto nos artigos 11.º a 13.º da presente secção efetuar-se-á na data de entrada em vigor do presente ACT⁵⁷.

2- As integrações na remuneração base mensal são efetuadas tendo por base a remuneração auferida pelos trabalhadores no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT⁵⁸.

⁵² Cf. nota 27.

⁵³ Cf. nota 26.

⁵⁴ Cf. nota 27.

⁵⁵ Cf. nota 27.

⁵⁶ Cf. nota 27.

⁵⁷ Cf. nota 27.

⁵⁸ Cf. nota 26.

3-O valor a integrar deve ter em conta os efeitos do aumento da remuneração base mensal nas rubricas a ela indexadas, de forma a que por efeito da integração referida no número 2 não resulte um aumento adicional da retribuição mensal.

Protocolo

Disposições transitórias

Cláusula 108.^a do ACT

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

As disposições contidas no presente protocolo são única e exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores, pensionistas e reformados a que se refere a cláusula 108.^a do ACT, sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo seguinte.

Artigo 2.º

Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde

1-A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, adiante também designada por «empresa», continuará a assegurar aos trabalhadores referidos no artigo anterior, e que não tenham optado nos termos do número 2 da cláusula 81.^a do ACT, pelo regime de plano de benefícios previsto no capítulo VIII do ACT, os benefícios complementares da Segurança Social e do Serviço Nacional de Saúde.

2-Os benefícios complementares da Segurança Social concedidos pela empresa estão consignados no apenso I deste protocolo.

3-A empresa garante as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação identificada no apenso I.

4-A empresa mantém o esquema de assistência médica e medicamentosa (saúde) complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do apenso II deste protocolo.

5-Os benefícios complementares previstos no apenso I são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de julho de 2000, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo da empresa ou extinga os benefícios.

6-No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, a empresa continua a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

7-Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data de assinatura do ACT referido no número 5, não implica aumento automático das responsabilidades da empresa.

8-Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto no presente artigo.

Artigo 3.º

Remuneração por antiguidade

1-Os trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.^a do ACT continuam a auferir uma remuneração por antiguidade a qual é paga mensalmente e calculada pela multiplicação da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade, sendo o valor da anuidade para os trabalhadores a tempo inteiro, em 2023, de 13,78 €, valor este que é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

2-Para efeitos do presente ACT, considera-se remuneração normal mensal, a remuneração resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade prevista no número anterior.

3-A remuneração por antiguidade constitui parcela integrante da retribuição mensal prevista na cláusula 68.^a do ACT.

4- Para todos os efeitos deste ACT, quando houver direito a remuneração por antiguidade, nos termos deste artigo, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = [(Rb + Ra) \times 12] : (52 \times n)$$

em que «*Rb*» representa a remuneração base mensal, «*Ra*» representa a remuneração por antiguidade, e «*n*» representa o período normal de trabalho semanal.

5- O subsídio de turnos dos trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula 108.^a do ACT é calculado com base na remuneração normal mensal prevista no número 2 deste artigo.

6- 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.

7- O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de janeiro seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

Artigo 4.º

Reclassificações e promoções

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT⁵⁹ detinham as categorias de licenciado I e bacharel I nos termos da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT e estavam enquadrados na letra «J» serão reclassificados no prazo de 120 dias para a categoria de quadro superior II.

2- Complementarmente às reclassificações previstas no número anterior, a empresa realizará no prazo de 120 dias a promoção de 15 % dos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias de licenciado I e bacharel I nos termos da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT.

Artigo 5.º

Disposições especiais de progressão na carreira

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo aplicar-se-á o seguinte regime especial em matéria de progressão na carreira tendo em conta as disposições referentes à progressão na carreira decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT:

a) Trabalhadores que completem em 1 de janeiro de 2015 a totalidade dos anos para progressão automática na carreira - Integração na remuneração base mensal da BR/LR que se venceria em 1 de janeiro de 2015, salvo se esta data tiver ocorrido antes da entrada em vigor do presente ACT;

b) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 2 anos - Integração na remuneração base mensal de 50 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

c) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 3 anos - Integração na remuneração base mensal de 33,34 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

d) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/L, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 25 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

e) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 2 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 3 anos - Integração na remuneração base mensal de 66,67 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

f) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 2 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 50 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

g) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 3 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 75 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior.

h) O disposto no presente artigo produz efeitos na data de entrada em vigor do presente ACT⁶⁰.

⁵⁹ Cf. nota 27.

⁶⁰ Cf. nota 27.

Artigo 6.º

Prémio mensal de assiduidade

(*Revogado.*)⁶¹

Artigo 7.º

Abono para falhas

1- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente protocolo que afixaram, à data da entrada em vigor do ACT⁶², abono para falhas continuarão a auferi-la a título de remuneração remanescente, sendo reduzido o seu montante, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, na percentagem anual de 12,5 % do valor inicial da remuneração remanescente até à sua extinção, o qual está sujeito aos impostos e descontos legais.

2- A prestação pecuniária referida no número anterior é devida doze meses por ano, e não integra os subsídios de férias e Natal.

3- Em alternativa ao disposto no número 1, poderá a empresa, a todo o tempo, remir a obrigação nele prevista, através do pagamento numa única prestação, de uma compensação equivalente ao valor total a que, à data da remição, o trabalhador teria direito nos termos do número 1 e do número 2.

Artigo 8.º

Isolamento

1- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente protocolo que, à data da entrada em vigor do ACT⁶³, afixaram a compensação de isolamento continuarão a auferi-la, desde que e enquanto se mantiverem na mesma instalação, a título de remuneração remanescente, sendo reduzido o seu montante, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, na percentagem anual de 12,5 % do valor inicial da remuneração remanescente até à sua extinção, o qual estará sujeito aos impostos e descontos legais.

2- A compensação efetua-se através de um subsídio pecuniário, pago 14 vezes por ano, acrescido do valor correspondente às dispensas especiais, calculado nos termos do número 4 do artigo 3.º deste protocolo, incluindo o respetivo subsídio de alimentação.

3- Em alternativa ao disposto no número 1, poderá a empresa, a todo o tempo, remir a obrigação nele prevista, através do pagamento numa única prestação, de uma compensação equivalente ao valor total, a que, à data da remição, o trabalhador teria direito nos termos dos números 1 e 2.

Artigo 9.º

Energia elétrica⁶⁴

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA assegurará aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo bem como aos pensionistas ou reformados abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º do apenso I do presente Protocolo, um benefício de energia nos termos do capítulo VIII-A do ACT.

2- Para efeitos de aplicação do presente artigo, o valor a que se refere o número 2 da cláusula 84.^a-A é de 1521,00 €.

Artigo 10.º

Subsídio de estudo

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores referidos na cláusula 108.^a que frequentem com aproveitamento cursos, subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas, e para aquisição de material escolar, nos termos dos números 2, 3, e 5 a 7 do presente artigo.

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 da retribuição mínima mensal garantida.

⁶¹ Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023

⁶² Cf. nota 27.

⁶³ Cf. nota 27.

⁶⁴ Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

3-O subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos seguintes montantes anuais:

- a) Ensino secundário: 34,30 €;
 b) Ensino superior: 11,28 € por disciplina.

4- Aos trabalhadores referidos na cláusula 109.^a, incluindo aqueles que à data da entrada em vigor do presente ACT⁶⁵ se encontrem na situação de pensionistas, que tenham descendentes ou equiparados, a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA concede⁶⁶:

a) Um subsídio anual para despesas de matrícula, propinas e material escolar alimentação e transporte nos seguintes montantes:

- Até ao 6.º ano de escolaridade 75,00 €;
 Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade 100,00 €;
 No ensino secundário 150,00 €;
 Ensino superior 325,00 €.

b) Um subsídio anual para despesas de estadia fora da residência, incluindo despesas de propinas e material escolar, aos estudantes do ensino secundário e superior que frequentem estabelecimento de ensino que diste mais de cem quilómetros da sua residência, ou nos casos em que não existam transportes compatíveis com os horários escolares, nos seguintes montantes:

- Ensino secundário 1000,00 €
 Ensino superior 1325,00 €

c) O subsídio de estadia previsto na alínea b) não é acumulável com os subsídios previstos na alínea a) deste número.

5- O pedido de concessão dos subsídios previstos no presente artigo deve ser apresentado até ao final do ano letivo a que diz respeito.

6- A pedido do trabalhador a empresa adiantar-lhe-á, no princípio do ano letivo, o subsídio a que presumivelmente tiver direito.

7- 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, podendo a empresa proceder ao desconto imediato no salário ou complemento mensal, até aos limites legais.

8- O disposto no presente artigo terá o início da sua aplicação ao ano letivo de 2015-2016, mantendo-se até ao início desse ano letivo a aplicação das regras decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT.

Artigo 11.º

Acidentes pessoais

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, continuará a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo e que não tenham optado, nos termos do número 2 da cláusula 81.^a do ACT pelo regime de plano de benefícios previsto no seu capítulo VIII, seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições da atual 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 da empresa.

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.

Artigo 12.º

Prémio de antiguidade

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo que em 2015 completem 25 anos de antiguidade, aplicar-se-ão as regras decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.^a do ACT.

⁶⁵ Cf. nota 27.

⁶⁶ Produção de efeitos a partir do ano letivo de 2022/2023.

Artigo 13.º

Pré-reforma

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, o direito à passagem à situação pré-reforma, nos termos dos números seguintes.

2- Os trabalhadores com 60 anos de idade e 36 anos de serviço mantêm o direito de passar à situação de pré-reforma, desde que reúnam as condições de acesso à pensão por velhice aos 65 anos de idade e assumam esse compromisso.

3- 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 apenso I.

4- Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido no número 1 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

5- A passagem à situação de pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador.

6- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

7- Os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que reúnam as condições de acesso ou tenham atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

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

9- A prestação de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 6.º do apenso I e paga 14 vezes por ano, sendo atualizada em percentagem igual à do aumento de remunerações que se venha a verificar no âmbito da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA para a generalidade dos trabalhadores no ativo no mesmo nível.

10- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram a obrigação imposta nos números 7 e 8 do presente artigo.

11- O trabalho de turnos de laboração contínua é compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de pré-reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

12- A bonificação de contagem de antiguidade pressupõe o mínimo de 5 anos consecutivos ou oito anos interpolados nas condições definidas no número anterior.

13- Para efeitos de reforma ou sua antecipação, a antiguidade considerada é bonificada nos termos do número 11, contando todo tempo prestado pelos trabalhadores que se encontravam neste regime em 1 de janeiro de 1988.

14- Os trabalhadores de turnos de laboração contínua que passem à situação de preparação para a reforma continuam a receber o respetivo subsídio como remanescente de acordo com o previsto na cláusula 74.ª número 5 alínea a).

Artigo 14.º

Preparação para a reforma

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo, 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 pré-reforma, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 13.º do presente protocolo, indicando o trabalhador, no requerimento respetivo, o programa do regime especial de trabalho.

Artigo 15.º

Prémio de passagem à reforma

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA atribui 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: $P1 = Ptc$;
- b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade: $P2 = 1,5 \times Ptc$;
- c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade: $P3 = 2 \times Ptc$.

sendo:

Ptc - O valor previsto na alínea b) da cláusula 85.ª do ACT.

APENSO I

Complementos dos benefícios da Segurança Social

(Artigo 2.º, número 2 do protocolo - Disposições transitórias)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, complementa os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 2.º

Benefícios complementados

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, atribui complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, atribui ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e prazo de garantia

1- Têm direito aos complementos previstos assegurados pela REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, neste apenso:

- a) Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA abrangidos pela cláusula 108.ª do ACT;
- b) Os trabalhadores da empresa referida na alínea anterior, e nos termos na mesma previstos, que se encontrem à data de entrada em vigor do presente ACT ⁶⁷ em situação de reforma antecipada ou pré-reforma;
- c) Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de pré-reforma;
- d) Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;
- e) Os pensionistas que antes da entrada em vigor do presente ACT ⁶⁸ estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.ª e que se encontravam na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional SA.

⁶⁷ Cf. nota 27.

⁶⁸ Cf. nota 26.

2- Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente apenso, nos termos neste expressamente previstos.

3- Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Referências a diplomas legais

1- Para efeitos de aplicação do presente apenso e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham tido, ou venham a ter, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente apenso e nos números seguintes.

2- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 9/1999, de 8 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 265/1999, de 14 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 437/1999, de 29 de outubro.

3- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 287/1990, de 19 de setembro e pelo Decreto-Lei n.º 165/1999, de 13 de maio.

4- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 322/1990, de 18 de outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 141/1991, 10 de abril e pelo Decreto-Lei n.º 265/1990, de 14 de julho.

CAPÍTULO II

Benefícios diferidos

SECÇÃO I

Complemento da pensão por invalidez

Artigo 5.º

Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

Artigo 6.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

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

2- O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.

3- O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efetuados, em cada ano, pela Segurança Social.

Artigo 7.º

Cálculo e limites do complemento atribuído pela empresa

1- O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pela empresa e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro.

2- O valor de cada prestação (C_i) que integra o complemento de pensão atribuído pela empresa 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:

Ci - Representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa;
R - Representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;
p - Representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;
Pi - Representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro;
N - Representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social;
n - Representa o número de prestações que compõem a remuneração global garantida em cada ano, pela empresa.

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

Rb - Remuneração base;

Ra - Remuneração por antiguidade;

Rt - Retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;

Rr - Remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4- A remuneração base (*Rb*) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1 de janeiro de 2000 é acrescida de uma parcela de 47,69 €⁶⁹ e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 da cláusula 74.^a do ACT.

5- A percentagem (*p*), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (*a*), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

$p = 50\%$ para 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 *Pi* 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 8.º

Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade (*a*) referida no número 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 à empresa ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até 31 de março de 2008, 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 atividade.

Artigo 9.º

Limite do complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 10.º

Princípio geral de atualização do complemento da pensão por invalidez

1- O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de atualização, 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 número 4 do artigo 7.º são atualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

⁶⁹ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 11.º

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

1-Para efeito da atualização 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 10.º, os valores X_1 , Y_1 , e Z_1 , em que:

$$X_1 = n \times Rb \times p$$

$$Y_1 = n \times Ra_1 \times p$$

$$Z_1 = n \times (Rt_1 + Rr_1) \times p$$

2-Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor (X_2) de tal maneira que:

$$X_2 = n \times Rb_2 \times p$$

em que:

$$Rb_2 = Rb_1 + D Rb$$

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

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

4-A parcela Z_1 , quando exista, será 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 atualizados de X , Y e Z , conforme as regras dos números anteriores.

Artigo 12.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 $N \times Pi$ ser maior que $n \times R \times p$, na fórmula do número 2 do artigo 7.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

Artigo 13.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 11.º e considerando a mesma decomposição.

2-Logo que haja uma alteração que torne a expressão $n \times R \times p$ maior que $N \times Pi$ começa a ser atribuído o respetivo complemento Ci conforme o previsto no artigo 7.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 14.º

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

1-Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigo 7.º e seguintes.

2-Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total $N \times (Ci + Pi)$ recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80 % de $n \times R$, conforme o definido no artigo 7.º

3-Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras atualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

Artigo 15.º

Pensão mínima

1- A empresa atribui aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a $n \times R \times 0,65$, em que R tem o valor de 675,86 €. ⁷⁰

2- O valor de R é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

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

SECÇÃO II

Complemento de pensão de reforma por velhice

Artigo 16.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 pela Segurança Social.

2- O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela Segurança Social.

3- A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respetivas condições de atribuição.

Artigo 17.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 à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano após ter reunido condições de acesso ou ter atingido 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 trinta anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do primeiro trimestre do ano em que o trabalhador atinja trinta anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça setenta anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data;

b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça setenta anos de idade.

Artigo 18.º

Comunicação da passagem à situação de reforma

1- O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

2- Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

Artigo 19.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

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

⁷⁰ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

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

Artigo 20.º

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

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigos 7.º a artigo 13.º e no número 1 do artigo 14.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 de pensão por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro.

Artigo 21.º

Pensão mínima

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

SECÇÃO III

Complemento de pensão de sobrevivência

Artigo 22.º

Titulares do direito à pensão de sobrevivência

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito e atribua aquela pensão.

Artigo 23.º

Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2- O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

3- O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

4- Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

Artigo 24.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

1- O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

C_s - Representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

p - Representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;

C - Representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

P - Representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

Ps - Representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2- A percentagem (*p*) referida no número anterior tem os seguintes valores:

- 60 % para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente;
- 20 %, 30 % ou 40 % - Para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
- 60 %, 70 % ou 80 % - Para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
- 60 %, 70 % ou 80 % - Para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3- Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

4- O complemento da pensão de sobrevivência por parte da empresa fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de fevereiro, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo da empresa ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

Artigo 25.º

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

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

Artigo 26.º

Pensão mínima

A empresa atribui ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22.º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

Artigo 27.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:

$$N \times Cs = n \times R \times p - N \times Ps$$

em que:

Cs, *p* e *Ps* têm os valores do número 1 do artigo 24.º;

R representa 80 % do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7.º;

N e *n* têm os valores do número 2 do artigo 7.º

Artigo 28.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 Segurança Social, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22.º

Artigo 29.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 30.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 31.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 números 2 e 3 do artigo 23.º

3- É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6.º

Artigo 32.º

Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

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

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

em que:

S - Representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;

p - Representa a percentagem referida no artigo 24.º;

C - Representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;

P - Representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

2- A pensão supletiva de sobrevivência por parte da empresa fica limitada às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de fevereiro.

Artigo 33.º

Atualização da pensão supletiva de sobrevivência

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

Artigo 34.º

Pensão supletiva mínima

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

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio por morte

Artigo 35.º

Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte

1- Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pela empresa, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a Segurança Social concede tal subsídio.

2- Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de Segurança Social.

3- O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

Artigo 36.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 número 2 do artigo 7.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 respetiva pensão;

M - Representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos da Decreto-Lei n.º 322/1990, de 18 de outubro.

CAPÍTULO III

Benefícios imediatos

SECÇÃO I

Complemento do subsídio de doença

Artigo 37.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 pela Segurança Social.

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

3- O complemento do subsídio de doença é garantido pela empresa nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

Artigo 38.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:

Cd - Representa o complemento atribuído pela empresa;

R₁ - 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;

Sd - Representa o subsídio na doença concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril.

Artigo 39.º

Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1-O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

2-O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspeção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspeção médica não confirme a doença.

3-No caso da inspeção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico 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 inspeção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da receção do requerimento do trabalhador.

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

Artigo 40.º

Subsídio supletivo de doença

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

Artigo 41.º

Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de *R₁* da fórmula do artigo 38.º

Artigo 42.º

Pagamento e cessação do subsídio supletivo

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

Secção II

Complemento do subsídio parental inicial

Artigo 43.º

Complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 44.º

Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 38.º em que *Cd* é substituído por *Cpi* e *Sd* é substituído por *Spi* sendo:

Cpi - O complemento do subsídio parental inicial atribuído pela empresa;

Spi - O subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

Artigo 45.º

Início e duração do complemento

1-O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

2-O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

Artigo 46.º

Subsídio supletivo parental inicial

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

Artigo 47.º

Montante do subsídio supletivo parental inicial

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de R_1 da fórmula do artigo 38.º

Artigo 48.º

Início e duração do subsídio parental supletivo

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

SECÇÃO III

Complemento do subsídio por descendentes deficientes

Artigo 49.º

Complemento atribuído pela empresa

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

Artigo 50.º

Cálculo do complemento

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

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

em que:

Cdd - Representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;

p é igual a:

0,16 - Para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - Para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - Para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - Para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

Rm tem o valor de 675,86 €⁷¹ e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

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

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

⁷¹ Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 51.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 Segurança Social.

2- O pagamento deste complemento é feito com o da remuneração ou pensão.

SECÇÃO IV

Complemento do subsídio de funeral

Artigo 52.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 a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

Artigo 53.º

Cálculo do complemento

1- O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$Cf = 0,5 Rm - Sf$$

em que:

Cf - Representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

Rm - Representa o valor de 675,86 € ⁷² e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

Sf - Representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

2- Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pela empresa, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efetuadas.

CAPÍTULO IV

Adiantamento dos benefícios concedidos Segurança Social e dos complementos atribuídos pela empresa

Artigo 54.º

Adiantamento feito pela empresa

1- A empresa adianta o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respetivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da empresa permitam garantir o seu efetivo controlo.

Artigo 55.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 pela Segurança Social dos respetivos benefícios.

⁷² Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO V

Deveres dos beneficiários

Artigo 56.º

Dever de informação

1- Os beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste apenso devem apresentar toda a informação necessária ao cálculo dos referidos complementos, nomeadamente as remunerações de referência da sua carteira contributiva que permitam efetuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

2- A não apresentação atempada da informação que a empresa venha a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pela empresa por impossibilidade do seu cálculo.

APENSO II

Saúde

(Artigo 2.º, número 4 do protocolo - Disposições transitórias)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Princípio geral

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, adiante também designada por «empresa», mantém um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente apenso.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos do presente apenso entende-se por:

- a) Beneficiário - Beneficiário titular, beneficiário não titular e pensionista de sobrevivência;
- b) Beneficiário não titular - Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de beneficiário titular; descendentes ou equiparados do beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam «pensão social» ou «pensão do regime especial das atividades agrícolas» e relativamente aos quais o beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente apenso;
- c) Beneficiário titular - Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, admitidos até 31 de março de 2008, e que a esta data integravam o respetivo quadro de pessoal com contrato de trabalho sem termo, bem como os trabalhadores desta empresa e que à data da entrada em vigor deste ACT, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência, e que anteriormente àquela data estavam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho identificada na cláusula 109.ª do ACT;
- d) Pensionista - Pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, ou pessoa que antes da entrada em vigor do presente ACT estava abrangido pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.ª do ACT e que se encontrem na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;
- e) Pensionista de sobrevivência - Cônjuge ou equiparado ou descendente de beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

- f)* Subsistema de saúde - Estrutura, criada por lei ou convenção, para proteção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua atividade profissional;
- g)* Tabela de atos médicos - Tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;
- h)* Uso parcial - Comparticipação parcial, nos termos previstos no número 8 do artigo 4.º do presente apenso, dos encargos referentes a beneficiários não titulares, beneficiários diretos de um subsistema de saúde;
- i)* Uso total - Acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente apenso;
- j)* Prestador - Entidade contratada para a prestação de cuidados clínicos.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pela empresa compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos beneficiários, cobrindo as seguintes áreas:

- Clínica geral;
- Especialidades;
- Exames auxiliares de diagnóstico;
- Enfermagem;
- Medicamentos e apósitos;
- Alimentação na primeira infância;
- Próteses e ortóteses;
- Terapêuticas especiais;
- Assistência hospitalar.

Artigo 4.º

Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1- Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pela empresa, como beneficiários titulares:

- a)* Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, abrangidos pela cláusula 108.^a do ACT;
- b)* Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, referidos na alínea anterior que se encontrem em situação antecipação à pré-reforma e pré-reforma;
- c)* Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma e pré-reforma;
- d)* Os trabalhadores referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;
- e)* Os pensionistas que antes da entrada em vigor do presente ACT⁷³ estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.^a e que se encontravam na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA.

2- Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos beneficiários titulares referidos no número 1.

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

- a)* Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, atuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1;
- b)* Descendentes ou equiparados, atuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam, as condições específicas previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;
- c)* Ascendentes ou equiparados, dos beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam «pensão social» ou «pensão do regime especial das atividades agrícolas» e que à data de entrada em vigor deste ACT⁷⁴, já beneficiassem do esquema complementar previsto no apenso I deste protocolo a que se refere a cláusula 108.^a

⁷³ Cf. nota 26.

⁷⁴ Cf. nota 27.

4- A utilização do esquema complementar assegurado pela empresa é de:

- a) Uso total para os beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;
- b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os beneficiários não titulares que sejam beneficiários diretos de subsistemas de saúde, exceto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

5- O beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea a) do número 3.

6- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

7- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

8- Aos beneficiários referidos na alínea b) no número 4 do presente artigo, beneficiários diretos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos beneficiários que beneficiem do regime geral de Segurança Social.

9- A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea b) do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

CAPÍTULO II

Assistência médica

Artigo 5.º

Consultas de clínica geral

1- As consultas médicas de clínica geral são efetuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

2- Os postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

3- Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

Artigo 6.º

Consultas médicas de especialidades

1- As consultas médicas de especialidades só podem ser efetuadas por indicação do médico assistente.

2- As consultas médicas de especialidades são efetuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

3- Os beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia, e estomatologia.

4- Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada, em situação de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na tabela de atos médicos.

5- O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na tabela de atos médicos.

Artigo 7.º

Exames auxiliares de diagnóstico

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

Artigo 8.º

Assistência de enfermagem

- 1- A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.
- 2- Por indicação médica e autorização da direção médica do prestador, é participado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na tabela de atos médicos.

CAPÍTULO III

Assistência medicamentosa

Artigo 9.º

Comparticipação nos medicamentos e apósitos

- 1- Só há participação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam participados pelo SNS.
- 2- Serão aceites prescrições efetuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste apenso.

CAPÍTULO IV

Alimentação na primeira infância

Artigo 10.º

Comparticipação da alimentação na primeira infância

- 1- É participada a alimentação na primeira infância durante os primeiros doze meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros, atualizada anualmente de acordo com o Índice Alimentação e Bebidas publicado pelo Instituto Nacional de Estatística.
- 2- Em casos especiais, confirmados pela direção médica do prestador, a verba mensal referida neste artigo pode ser atribuída por período mais alargado.

CAPÍTULO V

Próteses e ortóteses

Artigo 11.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 apenso.
- 2- Em casos especiais, haverá participação nos encargos dos beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam participados pelo SNS.

CAPÍTULO VI

Terapêuticas especiais

Artigo 12.º

Terapêuticas especiais

1- É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excecionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

2- A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convenionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da direção médica do prestador.

CAPÍTULO VII

Assistência hospitalar

Artigo 13.º

Assistência hospitalar

1- Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos serviços médicos do prestador ou nos centros de saúde do SNS, sendo efetuadas via SNS ou seus convenionados.

2- Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convenionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efetuadas por entidades contratadas ou por recurso do beneficiário a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela direção médica do prestador.

3- Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são comparticipados os custos de internamento hospitalar, e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.

4- O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

CAPÍTULO VIII

Assistência médica no estrangeiro

Artigo 14.º

Assistência médica no estrangeiro

1- O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.

2- São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja previamente aprovada e comparticipada pelo SNS.

3- A assistência médica no estrangeiro, em situações não comparticipadas pelo SNS, poderá também ser comparticipada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

CAPÍTULO IX

Deslocações e acompanhantes

Artigo 15.º

Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1- As despesas de transporte comprovadamente efetuadas quer como beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades, e para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade

onde se situe a área da sua residência, por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados, são comparticipadas em 85 % do valor das despesas em transporte coletivo público, rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.

2- As despesas de transportes relativas ao acompanhante só serão suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efetuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.

3- O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

Artigo 16.º

Estadia

1- Sempre que razões de idade, estado clínico dos beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respetivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da direção médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.

2- As despesas de estadia para consulta de especialidade ou tratamentos quer como beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo ou despesas de deslocação, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte coletivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

- a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;
- b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

3- Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação da empresa segue os princípios definidos, como as necessárias adaptações.

4- Constitui encargo dos beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos números 1, 2 e 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

Artigo 17.º

Situações especiais

1- Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente, será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respetivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo ou despesas de deslocação em vigor, considerando as respetivas percentagens quando aplicáveis.

2- Nos casos em que o beneficiário tenha de se deslocar em tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise ou medicina física e de reabilitação, conseqüente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de atos a comparticipação será de 100 % das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

3- Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da direção médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

CAPÍTULO X

Exclusões e limites de comparticipação

Artigo 18.º

Exclusões - Princípio geral

1- Em regra, o esquema complementar proporcionado pela empresa não comparticipa nas despesas resultantes de atos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

2- Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

- a) Os acidentes de trabalho;

- b) As doenças ou ferimentos que resultem de atos ilícitos, atos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do beneficiário em duelos ou rixas ou atos de alteração da ordem pública;
- c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;
- d) As correções estéticas, exceto se visarem a reconstituição funcional;
- e) Tratamento cirúrgico da roncopia;
- f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;
- g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das atividades desportivas proporcionadas direta ou indiretamente pela empresa;
- h) Acidentes e doenças profissionais no exercício de atividades remuneradas ao serviço de outra entidade;
- i) Despesas com atos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;
- j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

3- Salvo o previsto no artigo 10.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, exceto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

CAPÍTULO XI

Comparticipação nos custos

Artigo 19.º

Custos elegíveis

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

Artigo 20.º

Forma de comparticipação dos beneficiários

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

Artigo 21.º

Contribuição mensal dos beneficiários titulares

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

Artigo 22.º

Contribuição mensal - Taxa de esforço

- 1- Cada beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste apenso, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:
 - a) Taxa de esforço 0 - Para os pensionistas cuja pensão total ($C + P$) seja inferior a 50 % do montante de 894,00 euros;

b) Taxa de esforço 1 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior a 50 % do montante de 894,00 euros e inferior ao montante de 1210,00 euros;

c) Taxa de esforço 1,5 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior ao montante de 1210,00 e inferior ao montante de 1951,00;

d) Taxa de esforço 2 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior a 1951,00.

2- A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

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

Em que:

a - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior a 50 % ao montante de 894,00 euros e inferior ao montante de 1210,00 euros;

b - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior ao montante de 1210,00 euros e inferior ao montante de 1951,00;

c - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ($C + P$) seja igual ou superior ao montante de 1951,00.

3- O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efetuado por dedução, consoante o caso aplicável, na remuneração, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pela empresa quando pensionista.

4- Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efetuado através de transferência bancária, cheque ou outro meio idóneo.

Artigo 23.º

Copagamento

1- Os beneficiários suportarão diretamente, por copagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do

2- seu custo a seguir indicada:

a) Medicamentos e apósitos: 22,5 %;

b) Consultas de especialidade: 24 %.

3- O copagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20 % até 31 de dezembro de 2016.

CAPÍTULO XII

Encargos dos beneficiários

Artigo 24.º

Encargos dos beneficiários

Constitui encargo dos beneficiários:

a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

b) A comparticipação mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

c) O copagamento dos custos incorridos diretamente pelos beneficiários, com medicamentos e consultas de especialidade;

d) Os montantes que excedam a comparticipação da empresa, estabelecidos neste apenso, ou na tabela de atos médicos;

e) Outros excedentes e consumos não ligados ao ato clínico (a liquidar diretamente pelo beneficiário).

CAPÍTULO XIII

Deveres dos beneficiários

Artigo 25.º

Deveres dos beneficiários

1- É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respetivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse título receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respetiva pensão e, caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

a) As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;

b) A comparticipação mensal do beneficiário titular - Mútua;

c) Os montantes que excedam a comparticipação da empresa, estabelecidos neste apenso, ou na tabela de atos médicos.

2- É dever do beneficiário proceder ao pagamento direto e no ato de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, que tenha incorrido.

3- Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação do SNS, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

4- Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

5- O beneficiário titular deve comunicar, no prazo de quinze dias, as alterações que sejam suscetíveis de determinar a alteração da qualidade de beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

CAPÍTULO XIV

Fiscalização e controlo

Artigo 26.º

Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspeções

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, reserva-se no direito de, a todo o momento, exigir aos beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspeções que entendam adequadas, com o objetivo de verificar a correta utilização do presente esquema complementar.

2- O cartão de utente será fornecido gratuitamente, exceto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

Artigo 27.º

Violação dos princípios ou disposições do presente apenso

1- Os beneficiários que, por atos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste apenso, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente despendidas, sem prejuízo, quanto aos beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar.

2- Os beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente despendidas com os respetivos beneficiários não titulares.

3- Aos beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

a) Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até vinte e quatro meses;

b) Perda definitiva das comparticipações ao beneficiário não titular.

4- Qualquer penalidade aplicada ao beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, exceto os menores com idade inferior a dezasseis anos.

5- No caso previsto na alínea *a)* do número 3, o beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22.º do presente apenso.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Artigo 28.º

Indeferimento de comparticipação

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

Artigo 29.º

Responsabilidades futuras

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, mantém o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste apenso, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem aplicáveis os termos do Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde.

2- No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato negociações tendo por objetivo proceder à adaptação do presente apenso às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pela empresa limitados ao custo anual por esta incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando a empresa a aplicação do disposto no presente apenso, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

Artigo 30.º

Comissão de acompanhamento do esquema de saúde

1- Com o objetivo de acompanhar o cumprimento do esquema complementar de saúde constante do presente apenso, será constituída pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

2- A comissão de acompanhamento terá como atividades:

- a) Analisar a informação sobre a oferta médica do prestador do esquema complementar de saúde;
- b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos beneficiários pelo prestador do esquema de saúde;
- c) Pronunciar-se sobre a tabela de atos médicos;
- d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;
- e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao prestador;
- f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos beneficiários titulares;
- g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28.º deste apenso;
- h) Formular propostas nas atividades referidas nas alíneas anteriores.

3- Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de quinze dias contados da sua solicitação.

4- A comissão de acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em que seja outorgante a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, com maior representatividade nesta empresa.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação à REN - Rede Eléctrica Nacional, SA ou ao serviço por esta indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

6- Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da comissão de acompanhamento.

7- Caberá aos membros da comissão de acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

8- Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

9- A comissão de acompanhamento, no quadro da sua atividade, reunirá, com os representantes da empresa indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

10- A comissão de acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

APENSO III

Energia elétrica

(Artigo 9.º do protocolo - Disposições transitórias)

(Revogado.)⁷⁵

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea *c*) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange nove entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 640 trabalhadores.

Lisboa, 9 de março de 2023.

Pelas empresas:

REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA;
REN Serviços, SA;
REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;
REN Gás, SA;
REN - Gasodutos, SA;
REN - Armazenagem, SA;
REN Atlântico, Terminal de GNL, SA;
RENTELECOM - Comunicações, SA;
ENONDAS, Energia das Ondas, SA; e
REN PRO, SA.

na qualidade, respetivamente de mandatária e de mandatário:

Ana Teresa Figueiredo Barreiros Gramaço.
Luís Manuel Ferreira Bento.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Áurea Cristiana Martins Bastos, mandatária.
Mário Jorge Lopes Reis, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, mandatário.

⁷⁵ Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

Pelo Sindicato da Energia - SINERGIA:

António Manuel Carita Franco, mandatário.

Joaquim Coelho Marqueiro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

Rogério António Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Pereira Fernandes, mandatário.

Depositado em 12 de junho de 2023, a fl. 31 do livro n.º 13, com o n.º 190/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Promarinha, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outros do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

O presente AE aplica-se em território nacional e no estrangeiro, no âmbito da atividade dos transportes marítimos, aos trabalhadores das categorias profissionais dele constantes, representados pelos sindicatos filiados na Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo III, representados pela Promarinha, SA, adiante designada por companhia.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 27.^a

Alimentação

1- A alimentação em viagem ou em porto de armamento é igual para todos os inscritos marítimos, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 10,92 € diários.

2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se a companhia a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço a companhia deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço	4,31€;
Almoço	15,75€;
Jantar	15,75€;
Ceia	4,31€.

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço;

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço;

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar.

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 30.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1- A companhia suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre o inscrito marítimo e a companhia, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 31.^a, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 64,58 €.

4- A companhia garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 54 400,00€.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pela companhia. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pela companhia.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de a companhia poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o inscrito marítimo, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros

ou noras, padrastos e madrastas, durante vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do inscrito marítimo ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela companhia;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o inscrito marítimo tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela companhia com menção expressa de desconto na retribuição.

5- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6- Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do número 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7- Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas as despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8- Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9- Para os efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da companhia ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 60.^a

Perda de haveres

1- A companhia, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a companhia garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 3150,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5- O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 50 trabalhadores.

ANEXO I

Enquadramento profissional e tabela salarial

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2023)

A - Trabalhadores marítimos

Níveis salariais	Funções	Retribuições
I	Comandante	2 589,00 €
II	Chefe de máquinas	2 354,00 €
III	Imediato	2 115,00 €
	Segundo oficial de máquina	2 039,00 €
IV	Oficial chefe quarto navegação	1 336,00 €
	Oficial maquinista chefe quarto	
	Oficial eletricista	
	Operador de grua	
V	Praticante	1 056,00 €
	Eletricista	
	Contramestre	
	Cozinheiro chefe	
	Paioleiro de câmaras	
VI	Cozinheiro	913,00 €
VII	Marinheiro de 1.ª classe	844,00 €
	Ajudante de maquinista	
	Rececionista	
VIII	Marinheiro de 2.ª classe	808,00 €
	Empregado de câmaras	
IX	Estagiário	760,00 €

Notas:

a) As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e de 2010 à Convenção STCW de 1978.

b) Durante o ano de 2023, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao previsto para o nível VI.

B - Trabalhadores administrativos

Níveis salariais	Funções	Retribuições
I	Diretor	2 268,00 €
II	Coordenador	1 986,00 €
III	Técnico de recursos humanos	1 138,00 €
IV	Técnico administrativo	1 025,00 €
V	Assistente de recursos humanos II	969,00 €

VI	Assistente de recursos humanos I	854,00 €
----	----------------------------------	----------

ANEXO III

Armadores abrangidos pela convenção coletiva

Nome do navio	Armador	Registo
CORVO	Mutualista Açoriana	Ponta Delgada
FURNAS	Mutualista Açoriana	Ponta Delgada

São ainda abrangidos por esta convenção coletiva todos os trabalhadores cujos armadores, de forma regular ou ocasional, sejam representados pela Promarinha, SA - Gabinete de Estudos e Projetos.

Lisboa, 29 de maio de 2023.

Pela Promarinha, SA

José António Paião Senos, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel de Moraes Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 192/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária

Nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, reuniu no dia 20 de março 2023 a comissão paritária prevista na cláusula 10.ª do acordo de empresa celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA (de ora em diante «TAP») e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil (de ora em diante «SPAC»), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual («acordo de empresa»).

Encontravam-se presentes todos os membros que compõem esta comissão paritária, a saber:

- Mário Nuno Fernandes de Sousa Bento, que também usa e assina Mário Bento, e José Duarte Ribeiro Afonso, que também usa e assina Duarte Afonso, em representação da TAP; e
- Bruno Alexandre Augusto Ferreira, que também usa e assina Augusto Ferreira, e Carlos Manuel Nobre da Silva, que também usa e assina Carlos Nobre, em representação do SPAC.

A reunião teve como objeto a clarificação das dúvidas interpretativas referentes à alínea 22) da cláusula 6.ª (Definições) do RUPT - Regulamento de Utilização e de Prestação de Trabalho anexo ao acordo de empresa, designadamente a segunda parte dessa disposição referente ao período de descanso semanal gozado fora da base.

Após debate entre os respetivos membros, a comissão paritária acordou por unanimidade as seguintes premissas interpretativas para a referida alínea 22) da cláusula 6.ª do RUPT:

- i) O período de descanso semanal fora da base, além de corresponder ao período livre de qualquer serviço com a duração de 36 horas, também deve incluir obrigatoriamente duas noites locais consecutivas;
- ii) As duas noites locais consecutivas serão aferidas com referência à definição de hora local constante da cláusula 6.ª do RUPT.

Em face do exposto, a comissão paritária acordou por unanimidade que a alínea 22) da cláusula 6.ª do RUPT deverá passar a ser lida e interpretada da seguinte forma:

«22) Período de descanso semanal» - O período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 36 horas, incluindo obrigatoriamente duas noites locais consecutivas, podendo neste período estar incluído um período de repouso; quando gozado fora da base, esse período de descanso semanal de 36 horas, que também deverá incluir duas noites locais consecutivas, inicia-se imediatamente a seguir ao período de preparação relativo ao serviço de voo que posiciona o piloto fora da base.

A comissão paritária acordou, ainda, que presente interpretação produzirá efeitos com referência ao planeamento do mês seguinte ao da entrada em vigor da presente deliberação da comissão paritária, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 20 de março de 2023.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Mário Bento, mandatário.

Duarte Afonso, mandatário.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Augusto Ferreira, mandatário.

Carlos Nobre, mandatário.

Depositado em 19 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 196/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária

Nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho reuniu no dia 20 de março 2023 a comissão paritária prevista na cláusula 10.ª do acordo de empresa celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA (de ora em diante «TAP») e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil (de ora em diante «SPAC»), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual («acordo de empresa»).

Encontravam-se presentes todos os membros que compõem esta comissão paritária, a saber:

- Mário Nuno Fernandes de Sousa Bento, que também usa e assina Mário Bento, e José Duarte Ribeiro Afonso, que também usa e assina Duarte Afonso, em representação da TAP; e
- Bruno Alexandre Augusto Ferreira, que também usa e assina Augusto Ferreira, e Carlos Manuel Nobre da Silva, que também usa e assina Carlos Nobre, em representação do SPAC.

A reunião teve como objeto a clarificação das dúvidas interpretativas referentes ao regime da redução de dias de folgas em caso de ausência do piloto, previsto no número 11 da cláusula 20.ª (Regime de folgas) do RUPT - Regulamento de Utilização e de Prestação de Trabalho anexo ao acordo de empresa e no número 8 da cláusula segunda do acordo sobre concretização e interpretação de matérias laborais internas controvertidas celebrado em 14 de fevereiro de 2012.

Após debate entre os respetivos membros, a comissão paritária acordou por unanimidade as seguintes premissas interpretativas para o referido regime decorrente do número 11 da cláusula 20.ª do RUPT e do número 8 da cláusula segunda do supra identificado acordo sobre concretização e interpretação de matérias laborais internas controvertidas:

i) Não obstante o aumento dos dias de folga anual dos pilotos decorrente do acordo sobre concretização e interpretação de matérias laborais internas controvertidas, as partes aceitam que a proporção de redução dos dias de folga mensal prevista no número 11 da cláusula 20.ª do RUPT se mantenha à razão de dois dias por cada semana de ausência, com arredondamento para o número inteiro mais próximo, ressalvado o também acordado nos números seguintes;

ii) A redução proporcional dos dias de folga mensal prevista no número anterior não se aplica a situações de ausência por facto respeitante ao piloto que se prolongue por mais de um mês, que determinem a suspensão do respetivo contrato de trabalho;

iii) Na situação de suspensão de contrato de trabalho prevista no número anterior, não se vencerão dias de folga, sendo que o número anual de dias de folga devidas será reduzido na proporção do tempo de suspensão.

Em face do exposto, a comissão paritária acordou por unanimidade que o número 11 da cláusula 20.ª do RUPT e o número 8 da cláusula segunda do supra identificado acordo sobre concretização e interpretação de matérias laborais internas controvertidas deverão passar a ser lidos e interpretados da seguinte forma:

«Em caso de ausência por doença, férias ou qualquer outra ausência da responsabilidade do piloto, que não determine a suspensão do contrato de trabalho, o número de dias de folga mensal e anual é reduzido na proporção de dois dias por cada semana de ausência, com arredondamento para o número inteiro mais próximo; em caso de ausência do piloto que determine a suspensão do contrato de trabalho, não se vencerão dias de folga com referência ao período da suspensão, sendo o número mensal e anual de dias de folga devidos reduzido na proporção do tempo de suspensão.»

A comissão paritária acordou, ainda, por unanimidade que presente interpretação entrará em vigor no primeiro dia do mês subsequente à publicação da presente deliberação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2022.

Mais deliberou por unanimidade a comissão paritária que os dias de folga que, por efeito da presente deliberação, se mostrem devidos com efeitos desde 1 de janeiro de 2022 poderão ser planeados e gozados a partir de 1 de outubro de 2023, sendo conferida a faculdade de os pilotos, querendo, optarem por solicitar à TAP o não gozo dos dias de folga, nos termos e condições do Protocolo de Férias e Folgas vigente, para este efeito, a TAP procederá a uma consulta aos pilotos, no decurso do mês de junho de 2023, no âmbito da qual os mesmos poderão individualmente comunicar o sentido da sua opção relativamente aos dias de folga de que beneficiem. Quando a opção recair pelo gozo do dia de folga, a marcação será feita mediante as dotações que a empresa consiga suportar em cada mês, com vista a assegurar a viabilidade da operação planeada, sendo que em caso de excesso de pedidos, a gestão dos mesmos rege-se-á por um critério de senioridade.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 20 de março de 2023.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Mário Bento, mandatário.

Duarte Afonso, mandatário.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Augusto Ferreira, mandatário.

Carlos Nobre, mandatário.

Depositado em 19 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 195/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o SERS - Sindicato dos Engenheiros e outro, ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Altice em Portugal - STPT e outros

Entre as empresas Altice Portugal signatárias do acordo coletivo de trabalho Altice Portugal - MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a STRC GEODESIA, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA e as seguintes associações sindicais - o SERS - Sindicato dos Engenheiros e o Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho (ACT) Altice Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

O presente acordo de adesão abrange um total de 9 trabalhadores, sendo aplicável no território nacional.

Lisboa, 17 de abril de 2023.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora, com poderes delegados.
João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela Altice Labs, SA:

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora, com poderes delegados.
João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela Altice - Associação de Cuidados de Saúde:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, presidente do conselho de administração.
Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.

Pela Fundação Altice Portugal:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, administrador delegado executivo.

Pela Portugal Telecom Data Center, SA:

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.
João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela STRC GEODESIA, SA:

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora, com poderes delegados.
João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, presidente do conselho de administração.

Ana João de Castro Dias Vieira Figueiredo, administradora.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros, e

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET):

José Joaquim Coelho da Silva Monteiro, mandatário.

Depositado em 12 de junho de 2023, a fl. 32 do livro n.º 13, com o n.º 191/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado - STRN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Arménio Francisco Gonçalves Maximino.

Vice-presidente - José Carlos Piçarra Gama.

Vice-presidente - Luís Pedro Matos Soares.

Vice-presidente - Paulo Jorge Magalhães Gonçalves.

Tesoureiro - Gisela Marisa Ribeiro Marques Luís.

Secretário - Cláudia Alexandra Coelho Vieira de Melo.

Vogais - Ana Alexandra Branquinho Pereira Batista.

Anabela Cardoso Ramos Fernandes Pereira.

Carla Marisa Teixeira Rosalis.

Cesaltina dos Santos Figueira Neca.

Dina Maria Fernandes Pereira.

Edite Maria Moreira da Costa.

Fernanda Maria Lopes Miranda de Moraes.

Gabriela de Fátima Mendonça Espínola.

Henriqueta Maria Venade Salgueiro Ferreira.

João Paulo da Silva Graça.

Marco Paulo de Melo e Sousa.

Maria da Luz Gonçalves Moreira.

Maria Madalena Baptista dos Santos Loureiro.

Nídia Maria Santos Rodrigues Camacho.

Rui Miguel da Costa Lima Cardoso de Campos.

Vítor Manuel Monteiro Gonçalves.

Suplentes:

Isabel Maria Pires da Costa Pina.

Dinis do Rosário Correia Basílio.

Sónia Monteiro Moreira da Silva.

Ana Bela Sousa da Silva.

Dulce Maria Barbosa Neves.

Bernardino Ferreira Piedade.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de abril de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - PTM IBÉRICA, Unipessoal, L.^{da}, representada por Pedro Pérez-Torres Calvar.

Vogais:

SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA, representada por Paulo Raúl da Cunha Monteiro de Sá.

AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da}, representada por Paulo Augusto Ribeiro Ferreira Rebelo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 25 de maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2006.

Alteração parcial dos estatutos, modificando os seus artigos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 10.º, 11.º, 13.º, 14.º, 15.º, 16.º, 18.º, 19.º, 21.º, 22.º, 30.º, 31.º, 32.º, 34.º, 40.º, 42.º, 43.º, 44.º, 47.º, 52.º, eliminando os seus artigos 6.º, 7.º, 8.º, 9.º, 14.º, 17.º, 20.º, 23.º, 28.º e 53.º, adicionando os artigos 15.º, 37.º, 50.º, 51.º, 52.º e 53.º, e, bem assim, renomeando os restantes artigos em conformidade na versão consolidada dos estatutos, passando os mesmos a ter a seguinte redação:

CAPÍTULO I

Coletivo dos trabalhadores e suas formas de organização

Artigo 1.º

Definição, âmbito e organização

1- (*Mantém.*)

2- Para efeitos do disposto no número 1 são considerados trabalhadores os que tenham contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3- Não fazem parte do coletivo, para efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de prestação de serviços com a empresa.

4- (*Mantém.*)

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- (*Mantém.*)

2- (*Mantém.*)

a) (*Mantém.;*)

b) (*Mantém.;*)

c) Subscrever requerimentos de convocatória de reunião de trabalhadores;

d) (*Mantém.;*)

e) (*Mantém.;*)

f) (*Mantém.*)

3- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com proibição de qualquer discriminação, nomeadamente baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético,

capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 3.º

Órgãos coletivos dos trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) a) A reunião geral de trabalhadores;
- b) b) A comissão de trabalhadores (CT).

CAPÍTULO II

Reunião geral de trabalhadores - Natureza e competência

Artigo 4.º

Reunião geral de trabalhadores

A RGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da EMEL, de acordo com a definição constante no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competências da reunião geral de trabalhadores

1- Compete à RGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) *(Mantém;)*
- c) *(Mantém;)*
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos definidos no artigo 7.º;
- e) *(Mantém;)*
- f) *(Mantém.)*

Artigo 6.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 6.º

Funcionamento

1- A RGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
 - b) Pelo mínimo de 100 dos trabalhadores ou 10 % dos trabalhadores da EMEL, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes.
- 2- Da convocatória constarão, obrigatoriamente, o dia, hora, local e ordem de trabalhos da RGT.
- 3- A validade da convocatória referida nos números anteriores está dependente da presença de 80 % dos requerentes perdendo os faltosos o direito de convocar nova RGT antes de decorrido o prazo de seis meses.
- 4- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao conselho de administração da EMEL.

Artigo 7.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

A RGT será convocada com antecedência mínima de 10 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a distribuir por todos os serviços e locais de divulgação apropriados e sempre que possível através de correio eletrónico para todos os trabalhadores.

Artigo 8.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 8.º

Periodicidades das reuniões gerais de trabalhadores

1- A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A RGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º

3- A RGT reúne de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

4- A convocatória para as reuniões referidas no número anterior é feita com a antecedência possível, no mínimo de 24 horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5- A definição da natureza urgente da RGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 9.º

Funcionamento da reunião geral de trabalhadores

1- A RGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a RGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores e a deliberação será válida com uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

4- A RGT é presidida pela CT.

Artigo 10.º

Sistema de votação em reunião geral de trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes a destituição da CT, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

Artigo 11.º

Discussão em reunião geral de trabalhadores

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou a RGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

CAPÍTULO III

Da comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

- 1- (*Mantém.*)
- 2- (*Mantém.*)

Artigo 13.º

Competência da comissão de trabalhadores

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Receber todas informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da EMEL;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da EMEL, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da EMEL;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da EMEL;
- g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Da reunião referida na alínea g) do número anterior é lavrada ata, elaborada pelo dirigente máximo do serviço que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 14.º (artigo 15.º na versão originária)

Deveres das comissões de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências e sem prejuízo do disposto na lei, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores em toda a atividade do coletivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, bem como reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a publicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras CT;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 15.º (artigo novo face à redação originária dos estatutos)

Direitos da comissão de trabalhadores

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo da gestão da EMEL;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da EMEL, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da EMEL;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da EMEL;

g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Da reunião referida na alínea g) do número anterior é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de governo e unidades orgânicas da EMEL.

Artigo 16.º

Finalidade e conteúdo do controlo de gestão

1- (*Mantém.*)

2- (*Mantém.*)

3- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos seguintes direitos e poderes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 17.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 17.º (artigo 18.º na versão originária)

Direito à informação

1- (*Mantém.*)

2- (*Mantém.*)

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projeto de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade da empresa.

4- (*Mantém.*)

5- (*Mantém.*)

6- (*Mantém.*)

Artigo 18.º (artigo 19.º na versão originária)

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Deve ser solicitado parecer da CT os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho.

Artigo 20.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 19.º (artigo 21.º na versão originária)

Participação nos processos de reestruturação da empresa

No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores ou a comissão coordenadora tem direito a:

- a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

Artigo 20.º (artigo 22.º na versão originária)

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 23.º

(Redação originária eliminada)

Artigo 21.º (artigo 24.º na versão originária)

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

- 1- (*Mantém.*)
- 2- (*Mantém.*)

Artigo 22.º (artigo 25.º na versão originária)

Direito de afixação e distribuição de documentos

(*Mantém.*)

Artigo 23.º (artigo 26.º na versão originária)

Direito a instalações adequadas

- 1- (*Mantém.*)
- 2- (*Mantém.*)

Artigo 24.º (artigo 27.º na versão originária)

Direito a meios materiais e técnicos

(*Mantém.*)

Artigo 28.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 25.º (artigo 29.º na versão originária)

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*

Artigo 26.º (artigo 30.º na versão originária)

Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1- De acordo com o artigo 410.º do Código do Trabalho, a suspensão preventiva do trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 27.º (artigo 31.º na versão originária)

Proteção em caso de transferência de local de trabalho

1- Os trabalhadores membros da CT não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Artigo 28.º (artigo 32.º na versão originária)

Representação em juízo

- 1- *(Eliminado.)*
- 2- *(Eliminado.)*
- 3- *(Mantém renomeado para o artigo 28.º na versão consolidada junta abaixo.)*

Artigo 29.º (artigo 33.º na versão originária)

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, em Lisboa, na Alameda das Linhas de Torres 198/200, 1750-150 Lisboa.

Artigo 30.º (artigo 34.º na versão originária)

Composição da comissão de trabalhadores

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*
- 3- Se a substituição for global, a RGT elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 31.º (artigo 35.º na versão originária)

Duração do mandato

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*

Artigo 32.º (artigo 36.º na versão originária)

Perda de mandato

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*

Artigo 33.º (artigo 37.º na versão originária)

Deliberações da comissão de trabalhadores

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*
- 3- *(Mantém.)*

Artigo 34.º (artigo 38.º na versão originária)

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

(Mantém.)

Artigo 35.º (artigo 39.º na versão originária)

Reuniões da comissão de trabalhadores

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*
- 3- *(Mantém.)*
- 4- *(Mantém.)*

Artigo 36.º (artigo 40.º na versão originária)

Coordenação da comissão de trabalhadores

Após a entrada em exercício, a CT procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto direto e secreto, de um coordenador e de dois secretários e respetivos substitutos.

Artigo 37.º (Adicionado em relação à versão originária)

Financiamento da comissão de trabalhadores

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete, anualmente, à apreciação da RGT, o balanço da sua atividade.
- 3- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da EMEL.
- 4- Em caso de extinção da CT, os respetivos bens serão doados a uma instituição de solidariedade social não podendo, em caso algum, ser distribuídos pelos trabalhadores da EMEL.

CAPÍTULO IV

Regulamento eleitoral

Artigo 38.º (artigo 41.º na versão originária)

Sistema eleitoral

(Mantém.)

Artigo 39.º (artigo 42.º na versão originária)

Apresentação das candidaturas

- 1- A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.
- 2- Só podem concorrer listas que sejam subscritas por no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A lista deve conter, na data da sua apresentação, uma declaração subscrita por todos os preponentes devidamente identificados pelo nome completo e respetivo local de trabalho.

6- A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega com data, hora e letra atribuída à lista.

7- A atribuição da lista é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.

8- Para correção de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de quarenta e oito horas para a retificação das irregularidades verificadas.

9- Terminado o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 40.º (artigo 43.º na versão originária)

Composição e competência da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

2- *(Mantém.)*

3- *(Mantém.)*

a) *(Mantém;)*

b) *(Mantém;)*

c) *(Mantém;)*

d) *(Mantém;)*

e) *(Mantém;)*

f) *(Mantém;)*

g) *(Mantém;)*

h) *(Mantém.)*

4- *(Mantém.)*

Artigo 41.º (artigo 44.º na versão originária)

Do ato eleitoral, local e horário de votação

1- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.

3- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

4- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

Artigo 42.º (artigo 45.º na versão originária)

Caderno eleitoral

(Mantém.)

Artigo 43.º (artigo 46.º na versão originária)

Mesas de voto

1- *(Mantém.)*

2- *(Mantém.)*

3- *(Mantém.)*

4- *(Mantém.)*

5- *(Mantém.)*

6- *(Mantém.)*

7- *(Mantém.)*

8- *(Mantém.)*

Artigo 44.º (artigo 47.º na versão originária)

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

- 2- *(Mantém.)*
- 3- *(Mantém.)*
- 4- *(Mantém.)*
- 5- *(Mantém.)*
- 6- *(Mantém.)*

Artigo 45.º (artigo 48.º na versão originária)

Boletins de voto

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*
- 3- *(Mantém.)*
- 4- *(Mantém.)*
- 5- *(Mantém.)*

Artigo 46.º (artigo 49.º na versão originária)

Voto por correspondência

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*
- 3- *(Mantém.)*
- 4- *(Mantém.)*
- 5- *(Mantém.)*

Artigo 47.º (artigo 50.º na versão originária)

Votos brancos e nulos

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*
- a) *(Mantém.)*
- b) *(Mantém.)*
- c) *(Mantém.)*
- 3- *(Mantém.)*
- 4- *(Mantém.)*

Artigo 48.º (artigo 51.º na versão originária)

Apuramento dos votos

- 1- *(Mantém.)*
- 2- *(Mantém.)*
- 3- *(Mantém.)*
- 4- *(Mantém.)*
- 5- *(Mantém.)*
- 6- *(Mantém.)*

Artigo 49.º (artigo 52.º na versão originária)

Publicidade do resultado da eleição

No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

Artigo 53.º

(Versão originária eliminada)

Artigo 50.º (Adicionado em relação à versão originária)

Registo dos resultados

Nos termos da lei, a CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 51.º (Adicionado em relação à versão originária)

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 52.º (Adicionado em relação à versão originária)

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores da EMEL segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código de Trabalho.

Artigo 53.º (renomeado - corresponde ao artigo 54.º na versão originária)

Disposições finais

1- Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição de nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Versão consolidada

Em baixo junta-se a versão consolidada dos estatutos após as alterações:

CAPÍTULO I

Coletivo dos trabalhadores e suas formas de organização

Artigo 1.º

Definição, âmbito e organização

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa - EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA.

2- Para efeitos do disposto no número 1 são considerados trabalhadores os que tenham contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3- Não fazem parte do coletivo, para efeitos destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de prestação de serviços com a empresa.

4- Como membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos e têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço e carácter democrático e de massas na sua intervenção na vida EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA.

Artigo 2.º

Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos estatutários do coletivo;
- b) Subscrever projetos de alteração dos estatutos;
- c) Subscrever requerimentos de convocatória de reunião de trabalhadores;
- d) Subscrever propostas e menções;
- e) Participar nas discussões e votações;
- f) Todas as demais decorrentes da lei e destes estatutos.

3- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com proibição de qualquer discriminação, nomeadamente baseada na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Artigo 3.º

Órgãos coletivos dos trabalhadores

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) A reunião geral de trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

CAPÍTULO II

Reunião geral de trabalhadores - Natureza e competência

Artigo 4.º

Reunião geral de trabalhadores

A RGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da EMEL, de acordo com a definição constante no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competências da reunião geral de trabalhadores

1- Compete à RGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Destituir a CT a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos na lei e nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 6.º

Funcionamento

1- A RGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 dos trabalhadores ou 10 % dos trabalhadores da EMEL, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes.

2- Da convocatória constarão, obrigatoriamente, o dia, hora, local e ordem de trabalhos da RGT.

3- A validade da convocatória referida nos números anteriores está dependente da presença de 80 % dos requerentes perdendo os faltosos o direito de convocar nova RGT antes de decorrido o prazo de seis meses.

4- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao conselho de administração da EMEL.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

A RGT será convocada com antecedência mínima de 10 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a distribuir por todos os serviços e locais de divulgação apropriados e sempre que possível através de correio eletrónico para todos os trabalhadores.

Artigo 8.º

Periodicidades das reuniões gerais de trabalhadores

1- A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A RGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º

3- A RGT reúne de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

4- A convocatória para as reuniões referidas no número anterior é feita com a antecedência possível, no mínimo de 24 horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5- A definição da natureza urgente da RGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento da reunião geral de trabalhadores

1- A RGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a RGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores e a deliberação será válida com uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

4- A RGT é presidida pela CT.

Artigo 10.º

Sistema de votação em reunião geral de trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes a destituição da CT, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

Artigo 11.º

Discussão em reunião geral de trabalhadores

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;

c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou a RGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

CAPÍTULO III

Da comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da comissão de trabalhadores

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo da gestão da EMEL;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da EMEL, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da EMEL;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da EMEL;
- g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Da reunião referida na alínea g) do número anterior é lavrada ata, elaborada pelo dirigente máximo do serviço que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 14.º

Deveres das comissões de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências e sem prejuízo do disposto na lei, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores em toda a atividade do coletivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, bem como reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a publicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras CT;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

Artigo 15.º

Direitos da comissão de trabalhadores

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo da gestão da EMEL;

- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da EMEL, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da EMEL;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da EMEL;
- g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Da reunião referida na alínea g) do número anterior é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de governo e unidades orgânicas da EMEL.

Artigo 16.º

Finalidade e conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos seguintes direitos e poderes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projeto de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhes sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao órgão de gestão da empresa.

6- Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até no máximo 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 18.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Deve ser solicitado parecer da CT os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho.

Artigo 19.º

Participação nos processos de reestruturação da empresa

No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores ou a comissão coordenadora tem direito a:

- a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

Artigo 20.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 21.º

Ação da comissão de trabalhadores no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende nomeadamente o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

Artigo 22.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar em local próprio e a distribuir, durante o horário de trabalho, todos os documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores.

Artigo 23.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pela direção da empresa.

Artigo 24.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter dos órgãos de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

Artigo 25.º

Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A CT é independente das entidades empregadoras, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibida às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação de comissões de trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividades ou, de qualquer modo, influir sob as comissões de trabalhadores.

Artigo 26.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1- De acordo com o artigo 410.º do Código do Trabalho, a suspensão preventiva do trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Artigo 27.º

Proteção em caso de transferência de local de trabalho

1- Os trabalhadores membros da CT não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Artigo 28.º

Representação em juízo

Qualquer dos membros da CT pode representar a mesma em juízo, desde que devidamente credenciados.

Artigo 29.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, em Lisboa, na Alameda das Linhas de Torres 198/200, 1750-150 Lisboa.

Artigo 30.º

Composição da comissão de trabalhadores

1- A CT é composta por cinco membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento da lista de suplentes, e sucessivamente.

3- Se a substituição for global, a RGT elege uma comissão provisória, à qual incumbe a organização do novo ato eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 31.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato da CT é de três anos.

2- A CT entra em exercício depois de publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* os resultados da eleição.

Artigo 32.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o elemento da CT que faltar injustificadamente a 5 reuniões seguidas ou 10 interpoladas.
- 2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, de acordo com o previsto no artigo 35.º

Artigo 33.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

- 1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe o quórum dos seus membros.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, os membros da CT poderão delegar entre si a sua competência.
- 3- A suspensão do mandato por tempo indeterminado, por qualquer membro da CT, determina a sua substituição pelo primeiro elemento suplente designado da sua lista.

Artigo 34.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

Artigo 35.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos que as justifiquem e a requerimento de, pelo menos, um dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- A CT deve tornar públicas as deliberações das suas reuniões.
- 4- A CT deve lavrar ata das suas reuniões em livro próprio.

Artigo 36.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

Após a entrada em exercício, a CT procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto direto e secreto, de um coordenador e de dois secretários e respetivos substitutos.

Artigo 37.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete, anualmente, à apreciação da RGT, o balanço da sua atividade.
- 3- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da EMEL.
- 4- Em caso de extinção da CT, os respetivos bens serão doados a uma instituição de solidariedade social não podendo, em caso algum, ser distribuídos pelos trabalhadores da EMEL.

CAPÍTULO IV

Regulamento eleitoral

Artigo 38.º

Sistema eleitoral

A CT é eleita de entre as listas apresentadas, por sufrágio direto, universal e secreto de acordo com o método proporcional.

Artigo 39.º

Apresentação das candidaturas

- 1- A eleição é convocada com a antecedência de 15 dias pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.
- 2- Só podem concorrer listas que sejam subscritas por no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 4- As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 5- A lista deve conter, na data da sua apresentação, uma declaração subscrita por todos os preponentes devidamente identificados pelo nome completo e respetivo local de trabalho.
- 6- A comissão eleitoral deve entregar aos representantes das listas um documento comprovativo da sua entrega com data, hora e letra atribuída à lista.
- 7- A atribuição da lista é feita por ordem cronológica de apresentação, com início na lista A.
- 8- Para correção de eventuais irregularidades, as listas e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de quarenta e oito horas para a retificação das irregularidades verificadas.
- 9- Terminado o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 40.º

Composição e competência da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 2- Os delegados são designados no ato de apresentação das respetivas candidaturas.
- 3- Compete à comissão eleitoral:
 - a) Dirigir todo o processo eleitoral;
 - b) Afixar as listas com a antecedência prevista antes do ato eleitoral;
 - c) Designar os locais em que haverá mesa de voto e respetivo horário;
 - d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais;
 - e) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
 - f) Apreciar e julgar as reclamações;
 - g) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
 - h) Assegurar o igual acesso ao aparelho técnico e material para o desenvolvimento eleitoral.
- 4- Caberá à comissão eleitoral a edição das listas e distribuição pelos locais usuais de afixação de documentos para interesse dos trabalhadores e por todos os locais onde funcionarão as mesas de voto.

Artigo 41.º

Do ato eleitoral, local e horário de votação

- 1- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.
- 2- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 3- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.
- 4- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

Artigo 42.º

Caderno eleitoral

O empregador deverá entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedam à convocação da votação no prazo de quarenta e oito horas após a receção da convocação, que deverá conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da votação.

Artigo 43.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimentos diferentes.
- 3- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento do estabelecimento ou empresa.
- 4- Os trabalhadores nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores têm o direito de votar durante o seu horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento do respetivo estabelecimento, e, caso contrário, de votar por correspondência.
- 5- Compete à mesa dirigir todos os trabalhos do ato da votação.
- 6- Antes do início da votação, o presidente mostrará aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.
- 7- Afastado da mesa, deverá constar um local onde o votante poderá exercer o direito a voto, devendo assinalar com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 8- A urna, acompanhada pelos delegados, poderá circular na área de trabalho a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 44.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.
- 2- Os elementos constituintes da mesa de voto dirigem a respetiva votação, sendo dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 3- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.
- 4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral, no qual se procede à descarga dos eleitores à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.
- 5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa de voto, as horas de início e de fecho da votação e os delegados das listas, bem como todas as ocorrências verificadas durante a votação.
- 6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa de voto, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 45.º

Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletim de voto da forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim serão impressas as designações das candidaturas concorrentes e respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão de votos fica a cargo de comissão eleitoral, que assegura o seu funcionamento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a voto por correspondência.

Artigo 46.º

Voto por correspondência

- 1- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que estejam ausentes do serviço por motivos de férias, baixa, licenças, etc.

2- É permitido ainda o voto por correspondência em locais onde não existam condições para deslocação da mesa de voto.

3- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral, até vinte e quatro horas antes do fecho da votação e só por esta poderão ser abertos.

4- O votante, depois de votar, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, noutro envelope, que enviará por correio.

5- Compete à mesa de voto correspondente descarregar no caderno eleitoral com a designação «Voto por correspondência» e a abertura do envelope e introduzir o boletim de voto na urna.

Artigo 47.º

Votos brancos e nulos

1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre o quadro assinalado;
b) No qual tenha sido assinalado o quadro correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo aquele em que a cruz que, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao destino nas condições previstas nestes estatutos.

Artigo 48.º

Apuramento dos votos

1- A abertura das urnas e o apuramento dos votos têm lugar em simultâneo em todas as mesas de voto.

2- Na mesa de voto será lavrada ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no fim e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela os registos de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação no prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra a ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, por fim, proclama os resultados.

Artigo 49.º

Publicidade do resultado da eleição

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

Artigo 50.º

Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 51.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 52.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores da EMEL segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código de Trabalho.

Artigo 53.º

Disposições finais

1- Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição de nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 16 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paula Isabel Pires Tavares Lourenço.

Tiago Emanuel Ribeiro da Silva.

Sérgio Manuel Medeiros Ermida.

Fernando Eduardo Carvalho Sampaio Costa.

Úrsula Gomes Barbosa de Amorim.

Registado em 16 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Sociedade Portuguesa do Ar Líquido «Arlíquido», L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de maio de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Carlos Alberto Martins Taveira.
Sónia Alexandra Silva Sousa Fonseca.
Armando Lopes Lourenço.

Suplentes:

Jorge Manuel Rola.
António Pedro Rodrigues da Silva Ribeiro.
Luís Filipe Pires da Fonseca.

Registado em 9 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Auto Viação Cura, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 31 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Manuel Rodrigues Ferreira.

Manuel Alberto Lima Fernandes.

Suplentes:

José Augusto Alves Rebouço.

Filipe Costa Norberto.

Registado em 16 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de junho de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Luís Miguel Pereira Nascimento.
Manuel António Piteira Coelho.
António Luciano Fernandes Pena.
Bruno Alexandre Rodrigues da Encarnação.
Jorge Manuel dos Santos Pereira.

Suplentes:

Carlos José da Silva Gregório.
André Filipe Pereira dos Santos.
Filipe Ferreira Matias.

Registado em 19 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Sanofi - Produtos Farmacêuticos, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Sofia Rodrigues da Costa.

Tiago Miguel Barros Bilé.

Pedro Manuel de Almeida Barros.

Suplentes:

Isabel Jesus Pinheiro Caldeira.

Vítor Manuel Dionísio Mateus.

Registado em 16 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

British Council - Representação Permanente em Portugal - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, foi publicada a eleição da comissão e subcomissão de trabalhadores da British Council - Representação Permanente em Portugal, com inexatidão pelo que, assim se retifica:

Na página 543, onde se lê:

«Subcomissão de trabalhadores de Lisboa

Robert George Butler.

Heather Joan Lundy.

Dora Alexandre Martins Borges Costa.

Suplente:

Joana Rita Manhães Baptista.»

Deve ler-se:

«Subcomissão de trabalhadores de Lisboa

Robert George Butler.

Heather Joan Lundy.

Dora Alexandre Martins Borges Costa.

Suplente:

Joana Rita Manhães Baptista.

Nathan Charles Doyle.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

SGL Composites, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do SUL - SITE - SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de junho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SGL Composites, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de setembro de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: SGL Composites, SA.

Sede: Lavradio, Parque Empresarial da Quimiparque, 2835-908 Barreiro.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Abílio Carlos Pinto Felgueiras, L.^{da}, realizada em 29 de maio de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Joaquim Manuel Alves Ribeiro.

Suplentes:

José Carlos Afonso Viana.

Registado em 9 junho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 36, a fl. 161 livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Sociedade Portuguesa do Ar Líquido «Arlíquido», L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sociedade Portuguesa do Ar Líquido «Arlíquido», L.^{da}, realizada em 8 e 9 de maio de 2023.

Efetivos:

Vanda Bruno.
André Gonçalves.
Billy Sousa.

Suplentes:

Sílvia Moreira.
Carlos Sousa.
Milton Reis.

Registado em 9 junho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. 161 livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOTEIS - Sociedade Internacional de Turismo, SA, realizada em 16 e 18 de maio de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

Efetivos:

Jorge Miguel Pires Guerreiro.
António Manuel Laurentino Alves.
João António de Oliveira José.

Suplentes:

José Fernandes Purificação Gonçalves.
Carlos Alberto Nogueira Joaquim.

Registado em 16 junho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fl. 161 livro n.º 1.