# ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO

## Grupo EDP

Lisboa, 25 de Julho de 2014

# INDICE

## CLAUSULADO GERAL


**TÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS .....13**

**CAPÍTULO I - ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA .....13**
Cláusula 1ª - Área geográfica e âmbito
Cláusula 2ª - Anexos
Cláusula 3ª - Vigência, denúncia e revisão
**CAPÍTULO II - COMISSÃO PARITÁRIA.....15**
Cláusula 4ª - Competência
Cláusula 5ª - Constituição e funcionamento
**CAPÍTULO III - ASSOCIAÇÕES SINDICAIS .....16**
Cláusula 6ª - Definição e audição
Cláusula 7ª - Quotizações sindicais

**TÍTULO II - DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS.....16**
Cláusula 8ª - Deveres da Empresa
Cláusula 9ª - Deveres dos trabalhadores
Cláusula 10ª - Garantias dos trabalhadores

**TÍTULO III - QUADROS DE PESSOAL, ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL, MOBILIDADE E ADMISSÕES .....18**

**CAPÍTULO I - QUADROS DE PESSOAL.....18**
Cláusula 11ª - Pessoal permanente
**CAPÍTULO II - ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL.....18**
Cláusula 12ª - Princípio
**CAPÍTULO III - PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO .....18**
Cláusula 13ª **-** Preenchimento de vagas
Cláusula 14ª **-** Mobilidade interna e entre Empresas
Cláusula 15ª **-** Admissão de trabalhadores
Cláusula 16ª **-** Readmissão de trabalhadores

**TÍTULO IV - CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO.....19**
Cláusula 17ª **-** Contratação a termo
Cláusula 18ª **-** Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

**TÍTULO V - PRESTAÇÃO DO TRABALHO.....20**

**CAPÍTULO - PRINCÍPIOS GERAIS .....20**
Cláusula 19ª - Disposições gerais
**CAPÍTULO II - ORGANIZAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO.....20**
Cláusula 20ª **-** Período normal de trabalho
Cláusula 21ª **-** Período normal de trabalho e horários de trabalho
Cláusula 22ª **-** Horário fixo
Cláusula 23ª **-** Horário flexível

Cláusula 24ª - Horário especial contínuo
Cláusula 25ª - Horário em regime de turnos, em regime de folgas rotativas e prestação de trabalho em regime de disponibilidade
Cláusula 26ª - Isenção de horário
Cláusula 27ª - Registo dos tempos de trabalho
**CAPÍTULO III - TRABALHO A TEMPO PARCIAL .....23**
Cláusula 28ª - Trabalho a meio tempo e tempo parcial
**CAPÍTULO IV - TRABALHO SUPLEMENTAR .....24**
Cláusula 29ª - Disposições gerais
Cláusula 30ª - Limites
Cláusula 31ª - Descanso compensatório
Cláusula 32ª - Regime
**CAPÍTULO V - TRABALHO NOTURNO .....26**
Cláusula 33ª - Noção e regime
**CAPÍTULO VI - CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO .....27**
Cláusula 34ª - Princípios gerais
Cláusula 35ª - Trabalhador-estudante

**TÍTULO VI - ANTIGUIDADE.....27**
Cláusula 36ª - Contagem de antiguidade

**TÍTULO VII - LOCAL DE TRABALHO .....28**
Cláusula 37ª - Local de trabalho e área de serviço

**TÍTULO VIII - DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO.....28**
Cláusula 38ª - Noção e classificação
Cláusula 39ª - Pequenas deslocações
Cláusula 40ª - Grandes deslocações no país
Cláusula 41ª - Deslocações para o estrangeiro
Cláusula 42ª - Deslocações de carácter imprevisto
Cláusula 43ª - Deslocações para frequência de cursos de formação
Cláusula 44ª - Despesas de transporte
Cláusula 45ª - Despesas de alojamento e alimentação

**TÍTULO IX - DESEMPENHO TEMPORÁRIO DE FUNÇÕES.....30**

**CAPÍTULO I - OCUPAÇÃO TEMPORÁRIA DE POSTOS DE TRABALHO .....30**
Cláusula 46ª - Caracterização
Cláusula 47ª - Preferências
Cláusula 48ª - Regime
**CAPÍTULO II - COMISSÃO DE SERVIÇO .....31**
Cláusula 49ª - Noção e âmbito
Cláusula 50ª - Regime
Cláusula 51ª - Compensação

**TÍTULO X - RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS .....32**
Cláusula 52ª - Conceito de retribuição
Cláusula 53ª - Retribuição
Cláusula 54ª - Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária
Cláusula 55ª - Retribuição por trabalho suplementar
Cláusula 56ª - Retribuição do trabalho noturno
Cláusula 57ª - Subsídio de Natal

Cláusula 58ª - Subsídio de férias

**TÍTULO XI - SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO .....34**

**CAPÍTULO I - DESCANSO SEMANAL .....34**
Cláusula 59ª - Noção e regime
**CAPÍTULO II - FERIADOS .....35**
Cláusula 60ª - Feriados
**CAPÍTULO III - FÉRIAS .....35**
Cláusula 61ª - Direito a férias
Cláusula 62ª - Aquisição do direito a férias
Cláusula 63ª - Duração do período de férias
Cláusula 64ª - Marcação do período de férias
Cláusula 65ª - Encerramento para férias
Cláusula 66ª - Gozo de férias
Cláusula 67ª - Alteração da marcação do período de férias
Cláusula 68ª - Alteração do período de férias por motivo de doença
Cláusula 69ª - Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador
Cláusula 70ª - Efeitos da cessação do contrato no direito a férias
Cláusula 71ª - Exercício de outra atividade durante as férias
Cláusula 72ª - Violação do direito a férias
**CAPÍTULO IV - LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO.....38**
Cláusula 73ª - Concessão de licenças
Cláusula 74ª - Ausências ao serviço ao abrigo de Acordo para Mobilidade Internacional
**CAPÍTULO V - SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO .....39**
Cláusula 75ª - Regime
**CAPÍTULO VI - FALTAS .....40**
Cláusula 76ª - Noção
Cláusula 77ª - Tipos de falta
Cláusula 78ª - Comunicação e prova sobre faltas justificadas
Cláusula 79ª - Efeitos das faltas justificadas
Cláusula 80ª - Efeitos das faltas injustificadas
Cláusula 81ª - Efeitos das faltas no direito a férias
Cláusula 82ª - Faltas autorizadas

**TÍTULO XII - DISCIPLINA .....43**
Cláusula 83ª - Poder disciplinar
Cláusula 84ª - Conceito de infração
Cláusula 85ª - Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar
Cláusula 86ª - Sanções disciplinares
Cláusula 87ª - Sanções abusivas
Cláusula 88ª - Processo disciplinar

**TÍTULO XIII - CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....44**
Cláusula 89ª - Cessação do contrato de trabalho

**TÍTULO XIV - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....45**
Cláusula 90ª - Princípios gerais
Cláusula 91ª - Formação no local de trabalho

**TÍTULO XV - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO ..... 45**
Cláusula 92ª - Princípios gerais

**TÍTULO XVI - ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA ..... 46**
Cláusula 93ª - Princípios gerais
Cláusula 94ª - Informação sindical
Cláusula 95ª - Reunião dos trabalhadores na Empresa
Cláusula 96ª - Cedência de instalações
Cláusula 97ª - Delegados sindicais
Cláusula 98ª - Dirigentes sindicais

**TÍTULO XVII - OUTROS DIREITOS E REGALIAS ..... 48**
Cláusula 99ª - Subsídio de alimentação
Cláusula 100ª - Abono para falhas
Cláusula 101ª - Prémios de antiguidade

**TÍTULO XVIII - PLANO SOCIAL ..... 50**
Cláusula 102ª - Plano Social
Cláusula 103ª - Utilização dos planos de saúde

**TÍTULO XIX - PRÉ-REFORMA E LIMITE DE PERMANÊNCIA AO SERVIÇO ..... 51**
Cláusula 104ª - Pré-reforma
Cláusula 105ª - Limite de permanência ao serviço

**TÍTULO XX - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS ..... 51**

**CAPÍTULO I - ÂMBITO SUBJETIVO DE APLICAÇÃO ..... 52**
Cláusula 106ª - Âmbito subjetivo de aplicação
**CAPÍTULO II - SUBSÍDIOS DE ESTUDO A TRABALHADORES-ESTUDANTES ..... 52**
Cláusula 107ª - Subsídios concedidos, montantes e requisitos
**CAPÍTULO III - SUBSÍDIOS DE ESTUDO A DESCENDENTES DE TRABALHADORES E DE REFORMADOS ..... 53**
Cláusula 108ª - Subsídios concedidos
Cláusula 109ª - Montante dos subsídios
Cláusula 110ª - Processo de revisão
**CAPÍTULO IV - OUTROS BENEFÍCIOS ..... 53**
Cláusula 111ª - Energia elétrica
Cláusula 112ª - Seguro de acidentes pessoais
**CAPÍTULO V - ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS ..... 54**
Cláusula 113ª - Acidentes de trabalho e doenças profissionais
Cláusula 114ª - Incapacidade temporária
Cláusula 115ª - Incapacidade permanente parcial
Cláusula 116ª - Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho
**CAPÍTULO VI - PROTEÇÃO SOCIAL ..... 56**
Cláusula 117ª - Antecipação à pré-reforma e pré-reforma
Cláusula 118ª - Preparação para a reforma
Cláusula 119ª - Benefícios complementares da previdência

**TÍTULO XXI - DISPOSIÇÕES FINAIS ..... 57**
Cláusula 120ª - Revogação da regulamentação anterior
Cláusula 121ª - Carácter globalmente mais favorável

**ANEXO I - ENQUADRAMENTO E CARREIRAS PROFISSIONAIS**


**CAPÍTULO I - BASES GERAIS DE ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL ..... 59**

**SECÇÃO I - Objeto e princípios gerais ..... 59**
Artigo 1º - Objeto
Artigo 2º - Princípios gerais
**SECÇÃO II - Estrutura dos Níveis ..... 59**
Artigo 3º - Caracterização
**SECÇÃO III - Evolução profissional ..... 60**
Artigo 4º - Princípios
Artigo 5º - Progressão salarial
Artigo 6º - Critérios de elegibilidade para progressão salarial
Artigo 7º - Promoção
Artigo 8º - Tempo de permanência no grau de evolução
**SECÇÃO IV - Admissões ..... 63**
Artigo 9º - Admissão de trabalhadores

**CAPÍTULO II - PERFIS DE ENQUADRAMENTO ..... 63**
Artigo 10º - Definição
Artigo 11º - Integração dos perfis de enquadramento em Níveis de qualificação

**CAPÍTULO III - LINHAS DE CARREIRA ..... 63**
Artigo 12º - Estrutura

**CAPÍTULO IV - DISPOSIÇÕES FINAIS ..... 64**
Artigo 13º - Reconversão

**CAPÍTULO V - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS ..... 64**
Artigo 14º - Reenquadramento profissional

**APENSO A – Perfis de enquadramento ..... 67**
**APENSO B – Perfis de enquadramento ..... 80**
**APENSO C – Linhas de carreira ..... 85**
**APENSO D – Reenquadramento profissional ..... 89**


**ANEXO II - REGULAMENTO DE MOBILIDADE INTERNA E ENTRE EMPRESAS**


**CAPÍTULO I- DISPOSIÇÕES GERAIS ..... 91**
Artigo 1º - Noção
Artigo 2º - Tipos

**CAPÍTULO II - MOBILIDADE INTERNA ..... 91**
Artigo 3º - Modalidades
Artigo 4º - Transferência por iniciativa da Empresa
Artigo 5º - Transferência por acordo
Artigo 6º - Transferência colectiva
Artigo 7º - Transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante
Artigo 8º - Compensação ou pagamento de despesas

**CAPÍTULO III - MOBILIDADE ENTRE EMPRESAS ..... 93**

Artigo 9º - Noção e forma
Artigo 10º - Cessão da posição contratual laboral
Artigo 11º - Cedência ocasional

**MODELO 1 - CESSÃO DA POSIÇÃO CONTRATUAL LABORAL ..... 94**
**MODELO 2 - CESSÃO DA POSIÇÃO CONTRATUAL LABORAL ..... 96**
**MODELO 3 - CESSÃO DA POSIÇÃO CONTRATUAL LABORAL ..... 96**
**MODELO 4 - ACORDO DE CEDÊNCIA OCASIONAL ..... 98**
**MODELO 5 - ACORDO DE CEDÊNCIA OCASIONAL ..... 99**

**ANEXO III - REGIMES E SITUAÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO**

**CAPÍTULO I - TRABALHO EM REGIME DE TURNOS ..... 101**
Artigo 1º - Noção
Artigo 2º - Modalidades
Artigo 3º - Regime
Artigo 4º - Entrada em vigor
Artigo 5º - Período normal de trabalho
Artigo 6º - Trabalho normal em dia feriado
Artigo 7º - Descanso mínimo e trabalho suplementar
Artigo 8º - Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turnos
Artigo 9º - Compensação
Artigo 10º - Alteração ou cessação do regime de turnos
Artigo 11º - Regime especial de compensação
Artigo 12º - Cessação do regime de turnos

**CAPÍTULO II - FOLGAS ROTATIVAS ..... 105**
Artigo 13º - Noção
Artigo 14º - Modalidades
Artigo 15º - Regime
Artigo 16º - Compensação
Artigo 17º - Regime especial de compensação
Artigo 18º - Cessação do regime de folgas rotativas

**CAPÍTULO III - DISPONIBILIDADE ..... 107**
Artigo 19º - Noção e modalidades
Artigo 20º - Regime
Artigo 21º - Limites
Artigo 22º - Descanso compensatório
Artigo 23º - Transporte
Artigo 24º - Compensação
Artigo 25º - Cessação da situação de disponibilidade

**ANEXO IV - REGULAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS ..... 111**
Artigo 1º - Obrigações das Empresas
Artigo 2º - Obrigações dos trabalhadores
Artigo 3º - Sugestões e reclamações

**CAPÍTULO II - REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO (SST) ..... 112**
Artigo 4º - Representantes dos trabalhadores

**CAPÍTULO III - COMISSÕES E SUBCOMISSÕES DE SEGURANÇA.....113**
Artigo 5º - Constituição
Artigo 6º - Funcionamento
Artigo 7º - Atribuições

**CAPÍTULO IV - SERVIÇOS DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO .....114**
Artigo 8º - Atribuições dos Serviços de Prevenção e Segurança
Artigo 9º - Atribuições dos Serviços de Medicina do Trabalho

**CAPÍTULO V - VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS INSTALAÇÕES .....115**
Artigo 10º - Princípios gerais

**CAPÍTULO VII - FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO SOBRE SEGURANÇA NO TRABALHO .....116**
Artigo 11º - Princípios Gerais

**ANEXO V - TABELA SALARIAL E OUTRAS PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS 121**

Artigo 1º - Bases de retribuição
Artigo 2º - Subsídio de alimentação
Artigo 3º - Abono para falhas
Artigo 4º - Compensação por horário especial contínuo
Artigo 5º - Retribuição por isenção de horário de trabalho
Artigo 6º - Retribuição por turnos
Artigo 7º - Retribuição por folgas rotativas
Artigo 8º - Retribuição por disponibilidade
Artigo 9º - Retribuição remanescente
Artigo 10º - Comparticipação da alimentação na primeira infância
Artigo 11º - Subsídio para aquisição de material escolar

**ANEXO VI - REGULAMENTO DISCIPLINAR**

**CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS .....121**
Artigo 1º - Instauração de procedimento disciplinar
Artigo 2º - Nomeação de instrutor e atos processuais
Artigo 3º - Suspensão preventiva

**CAPÍTULO II - PROCESSO PRÉVIO DE INQUÉRITO.....122**
Artigo 4º - Processo prévio de inquérito
Artigo 5º - Instrução
Artigo 6º - Nota de culpa

**CAPÍTULO III - PROCESSO DISCIPLINAR .....123**
Artigo 7º - Natureza do processo disciplinar
Artigo 8º - Comunicação de instauração de processo disciplinar e da nota de culpa
Artigo 9º - Direitos e garantias do trabalhador
Artigo 10º - Defesa do trabalhador
Artigo 11º - Instrução
Artigo 12º - Conclusão da instrução e relatório final
Artigo 13º - Pareceres da Comissão de Trabalhadores e associações sindicais
Artigo 14º - Decisão disciplinar e sua execução

Artigo 15º - Nulidades

**CAPÍTULO IV - APLICAÇÃO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES ..... 125**
Artigo 16º - Repreensão verbal e repreensão registada
Artigo 17º - Perda de dias de férias
Artigo 18º - Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição
Artigo 19º - Despedimento com justa causa
Artigo 20º - Circunstâncias atenuantes e agravantes
Artigo 21º - Efeitos das sanções

**ANEXO VII - COMPLEMENTOS DOS BENEFÍCIOS DA SEGURANÇA SOCIAL**

**CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS ..... 127**
Artigo 1º - Princípio Geral
Artigo 2º - Benefícios complementados
Artigo 3º - Âmbito pessoal e prazo de garantia
Artigo 4º - Referências a diplomas legais

**CAPÍTULO II - BENEFÍCIOS DIFERIDOS ..... 128**

**SECÇÃO I - COMPLEMENTO DA PENSÃO POR INVALIDEZ ..... 128**
Artigo 5º - Reconhecimento da situação de invalidez
Artigo 6º - Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento
Artigo 7º - Cálculo e limites do complemento atribuído pelas Empresas
Artigo 8º - Regras para a contagem da antiguidade
Artigo 9º - Limite do complemento atribuído pelas Empresas
Artigo 10º - Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez
Artigo 11º - Regras para o cálculo da actualização do complemento da pensão por invalidez
Artigo 12º - Princípio geral de recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento
Artigo 13º - Regras para o recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento
Artigo 14º - Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pela Segurança Social
Artigo 15º - Pensão mínima

**SECÇÃO II - COMPLEMENTO DE PENSÃO DE REFORMA POR VELHICE ..... 132**
Artigo 16º - Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento
Artigo 17º - Limite de permanência ao serviço
Artigo 18º - Comunicação da passagem à situação de reforma
Artigo 19º - Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento
Artigo 20º - Cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice e sua actualização
Artigo 21º - Pensão mínima

**SECÇÃO III - COMPLEMENTO DE PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA ..... 133**
Artigo 22º - Titulares do direito à pensão de sobrevivência
Artigo 23º - Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento
Artigo 24º - Cálculo do complemento atribuído pelas Empresas
Artigo 25º - Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência
Artigo 26º - Pensão mínima
Artigo 27º - Complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente ou doença profissional

Artigo 28º - Pensão supletiva de sobrevivência
Artigo 29º - Montante da pensão supletiva de sobrevivência
Artigo 30º - Processo para atribuição da pensão supletiva
Artigo 31º - Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência
Artigo 32º - Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência
Artigo 33º - Actualização da pensão supletiva de sobrevivência
Artigo 34º - Pensão supletiva mínima
**SECÇÃO IV - COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO POR MORTE.....136**
Artigo 35º - Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte
Artigo 36º - Cálculo do complemento

**CAPÍTULO III - BENEFÍCIOS IMEDIATOS .....137**

**SECÇÃO I - COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA .....137**
Artigo 37º - Complemento atribuído pela Empresa
Artigo 38º - Cálculo do complemento atribuído pela Empresa
Artigo 39º - Início da atribuição, pagamento e duração do complemento
Artigo 40º - Subsídio supletivo de doença
Artigo 41º - Montante do subsídio supletivo
Artigo 42º - Pagamento e cessação do subsídio supletivo
**SECÇÃO II - COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL.....139**
Artigo 43º - Complemento atribuído pela Empresa
Artigo 44º - Cálculo do complemento atribuído pela Empresa
Artigo 45º - Início e duração do complemento
Artigo 46º - Subsídio supletivo parental inicial
Artigo 47º - Montante do subsídio supletivo parental inicial
Artigo 48º - Início e duração do subsídio supletivo parental inicial
**SECÇÃO III - COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO POR DESCENDENTES DEFICIENTES .....139**
Artigo 49º - Complemento atribuído pela Empresa
Artigo 50º - Cálculo do complemento
Artigo 51º - Início, suspensão e pagamento do complemento
**SECÇÃO IV - COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE FUNERAL .....140**
Artigo 52º - Complemento atribuído pela Empresa
Artigo 53º - Cálculo do complemento

**CAPÍTULO IV - ADIANTAMENTO DOS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELA SEGURANÇA SOCIAL E DOS COMPLEMENTOS ATRIBUÍDOS PELAS EMPRESAS.....141**
Artigo 54º - Adiantamento feito pelas Empresas
Artigo 55º - Reembolso dos benefícios adiantados

**CAPÍTULO V - DEVERES DOS BENEFICIÁRIOS .....141**
Artigo 56º - Dever de informação

**ANEXO VIII - SAÚDE**

**CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS .....143**
Artigo 1º - Princípio Geral
Artigo 2º - Definições
Artigo 3º - Âmbito de aplicação do esquema complementar
Artigo 4º - Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

**CAPÍTULO II - ASSISTÊNCIA MÉDICA ..... 145**
Artigo 5º - Consultas de clínica geral
Artigo 6º - Consultas médicas de especialidades
Artigo 7º - Exames auxiliares de diagnóstico
Artigo 8º - Assistência de enfermagem

**CAPÍTULO III - ASSISTÊNCIA MEDICAMENTOSA ..... 146**
Artigo 9º - Comparticipação nos medicamentos e apósitos

**CAPÍTULO IV - ALIMENTAÇÃO NA PRIMEIRA INFÂNCIA ..... 147**
Artigo 10º - Comparticipação da alimentação na primeira infância

**CAPÍTULO V - PRÓTESES E ORTÓTESES ..... 147**
Artigo 11º - Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

**CAPÍTULO VI - TERAPÊUTICAS ESPECIAIS ..... 147**
Artigo 12º - Terapêuticas especiais

**CAPÍTULO VII - ASSISTÊNCIA HOSPITALAR ..... 147**
Artigo 13º - Assistência hospitalar

**CAPÍTULO VIII - ASSISTÊNCIA MÉDICA NO ESTRANGEIRO ..... 148**
Artigo 14º - Assistência médica no estrangeiro

**CAPÍTULO IX - DESLOCAÇÕES E ACOMPANHANTES ..... 148**
Artigo 15º - Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais
Artigo 16º - Estadia
Artigo 17º - Situações especiais

**CAPÍTULO X - EXCLUSÕES E LIMITES DE COMPARTICIPAÇÃO ..... 149**
Artigo 18º - Exclusões - Princípio geral

**CAPÍTULO XI - COMPARTICIPAÇÃO NOS CUSTOS ..... 150**
Artigo 19º - Custos elegíveis
Artigo 20º - Forma de comparticipação dos Beneficiários
Artigo 21º - Contribuição mensal dos Beneficiários titulares
Artigo 22º - Contribuição mensal – Taxa de esforço
Artigo 23º - Co-pagamento

**CAPÍTULO XII - ENCARGOS DOS BENEFICIÁRIOS ..... 152**
Artigo 24º - Encargos dos Beneficiários

**CAPÍTULO XIII - DEVERES DOS BENEFICIÁRIOS ..... 152**
Artigo 25º - Deveres dos Beneficiários

**CAPÍTULO XIV - FISCALIZAÇÃO E CONTROLO ..... 152**
Artigo 26º - Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspecções
Artigo 27º - Violação dos princípios ou disposições do presente Anexo

**CAPÍTULO XV - DISPOSIÇÕES FINAIS ..... 153**
Artigo 28º - Indeferimento de comparticipação
Artigo 29º - Responsabilidades futuras

Artigo 30º - Comissão de Acompanhamento do Esquema de Saúde

**ANEXO IX - PLANO SOCIAL EDP Flex** **155**

Artigo 1º - Princípio Geral
Artigo 3º - Características do "EDP Flex"
Artigo 4º - Componente fixa
Artigo 5º - Componente flexível
Artigo 6º - Salário de referência
Artigo 7º - Gestão do "EDP Flex"

**ENTIDADES OUTORGANTES** **158**

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

# CLAUSULADO GERAL

## TÍTULO I
## DISPOSIÇÕES GERAIS

### CAPÍTULO I
### ÁREA, ÂMBITO, VIGÊNCIA E DENÚNCIA

#### Cláusula 1ª
#### Área geográfica e âmbito

**1.** O presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as Empresas outorgantes do Grupo EDP identificadas no número 2 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

**2.** As Empresas outorgantes do presente ACT, desenvolvem as seguintes atividades:

**a)** EDP - Energias de Portugal S.A. - promoção, dinamização e gestão, por forma direta ou indireta, de empreendimentos e atividades na área do sector energético, tanto a nível nacional como internacional, com vista ao incremento e aperfeiçoamento do desempenho do conjunto das sociedades do Grupo (CAE 35140-R3);

**b)** EDP Distribuição - Energia, S.A. - distribuição de energia elétrica (CAE 35130-R3);

**c)** EDP - Gestão da Produção de Energia, S.A. - produção, compra, venda, importação e exportação de energia sob a forma de eletricidade (CAE 35112-R3);

**d)** Sãvida - Medicina Apoiada, S.A. - prestação de cuidados de saúde e gestão e exploração de estabelecimentos hospitalares e assistenciais (CAE 86210-R3);

**e)** Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, S.A. - realização de trabalhos de engenharia, nomeadamente de índole laboratorial (CAE 71120-R3);

**f)** EDP Comercial - Comercialização de Energia, S.A. - produção e compra e venda de energia, sob a forma de eletricidade, gás natural e outras, resultante da exploração de instalações próprias ou alheias e da participação em mercados de energia; a prestação de serviços de energia, designadamente, de projetos para a qualidade e eficiência energética e de energias renováveis, o fornecimento de energia, o fornecimento e montagem de equipamentos energéticos, a beneficiação de instalações de energia, a certificação energética e a manutenção e operação de equipamentos e sistemas de energia (CAE35140-R3);

**g)** EDP - Imobiliária e Participações, S.A. - estudo, conceção, desenvolvimento e comercialização de projetos imobiliários (CAE 68100-R3);

**h)** EDP Renováveis Portugal, S.A. - desenvolvimento de projetos, construção e exploração de meios de produção de energia elétrica no sector das energias renováveis alternativas (CAE 35112-R3);

**i)** EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, S.A. - prestação de serviços de gestão,

consultoria, administração, exploração e intermediação em diversas áreas (CAE 70220-R3);

**j)** EDP - Soluções Comerciais, S.A. - prestação de serviços a empresas em geral, em especial nos sectores energéticos, hídrico e de telecomunicações (CAE 82110-R3);

**k)** EDP - Estudos e Consultoria, S.A. - gestão e execução de catividades na área da consultoria, recursos humanos, logística, finanças e contabilidade (CAE 78300-R3);

**l)** EDP Inovação, S.A. - desenvolvimento de catividades nas áreas de inovação tecnológica, de estudos de engenharia e laboratorial, com incidência no sector energético e ambiental (CAE 71120-R3);

**m)** EDP Serviço Universal, S.A. - compra e venda de energia, sob forma de eletricidade e outras, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35140-R3);

**n)** EDP Serviner - Serviços de Energia, S.A. - compra e venda de energia sob forma de eletricidade e outras, diretamente ou através da prestação de serviços (CAE 78300-R3);

**o)** O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, S.A. - operação e manutenção de instalações industriais (CAE 33120-R3);

**p)** TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, S.A. - prestação de serviços de gestão, operação e manutenção de centrais termoelétricas (CAE 35112-R3);

**q)** EDP GÁS - S.G.P.S., S.A. - gestão de participações noutras sociedades como forma indireta de exercício de atividades económicas (CAE 64202-R3);

**r)** EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, S.A. - comercialização de gás natural, designadamente, a compra e venda, incluindo a revenda, de gás natural, para comercialização a clientes finais ou outros agentes (CAE 35220-R3);

**s)** PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás S.A. - distribuição de gás natural, bem como a produção e distribuição de outros gases (CAE 35220-R3);

**t)** EDP GÁS - Serviço Universal, S.A. - comercialização de energia, sob a forma de gás natural, em regime de comercialização de último recurso, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35230-R3);

**u)** EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, S.A. - comercialização de energia sob a forma de gás de petróleo liquefeito, propano ou outro, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35220-R3);

**v)** SCS - Serviços Complementares de Saúde, S.A. - prestação de cuidados de saúde, gestão e exploração, por conta própria ou alheia, de estabelecimentos hospitalares, assistenciais e similares, prestação de serviços na área da gestão de empresas e dos recursos humanos, bem como o exercício da atividade de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86906-R3);

**w)** EDPR PT - Promoção e Operação, S.A. - promoção e operação de centrais de produção de energia de origens renováveis e prestação de serviços conexos, nomeadamente, nas áreas da gestão administrativa e financeira, de engenharia, de avaliação energética, ambiental e fundiária, construção, gestão da exploração e operação e manutenção, tele condução, despacho e gestão técnica, bem como quaisquer outros serviços complementares às atividades anteriormente referidas (CAE 71120-R3).

**3.** Para efeitos do disposto no artigo 492º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente ACT são abrangidos 23 Empresas, estimando as associações sindicais

outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 6.700 trabalhadores.

**Cláusula 2ª**

**Anexos**

Constituem Anexos ao ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

**a)** Anexo I – Enquadramento e carreiras profissionais;
**b)** Anexo II – Regulamento de mobilidade interna e entre Empresas;
**c)** Anexo III – Regimes e situações especiais de trabalho;
**d)** Anexo IV – Regulamento de segurança e saúde no trabalho;
**e)** Anexo V – Tabela Salarial e outras prestações pecuniárias;
**f)** Anexo VI – Regulamento disciplinar;
**g)** Anexo VII – Complementos dos benefícios da Segurança Social;
**h)** Anexo VIII – Saúde;
**i)** Anexo IX – Plano social EDP Flex.

**Cláusula 3ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

**1.** O presente ACT entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte à sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE).
**2.** O ACT vigora pelo período de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas no Anexo V, cujo prazo de vigência é de 12 meses, renovando-se automaticamente por períodos de 24 meses se nenhuma das partes, por escrito, o denunciar.
**3.** A denúncia e a mera proposta de revisão do ACT regem-se pelas normas legais que estiverem em vigor.
**4.** A primeira denúncia só poderá operar-se após 30 meses de vigência deste ACT.
**5.** O disposto no número 2 não prejudica a possibilidade de poderem as partes, a todo o tempo, proceder à revisão do ACT.

## CAPÍTULO II
## COMISSÃO PARITÁRIA

**Cláusula 4ª**

**Competência**

**1.** Para interpretação e integração das cláusulas 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.

**Cláusula 5ª**

**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, por escrito, a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias a contar da publicação do ACT.
**3.** Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

**4.** O funcionamento e local das reuniões são estabelecidos por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às seguintes regras:

**a)** Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á, por escrito, à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar;

**b)** Salvo deliberação expressa, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 10 dias úteis 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 pelas Empresas, exceto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da Empresa.

## CAPÍTULO III
## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### Cláusula 6ª
### Definição e audição

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

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

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

### Cláusula 7ª
### Quotizações sindicais

**1.** A Empresa deve proceder à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito.

**2.** Para efeitos do disposto no número precedente, observar-se-á o seguinte:

**a)** O produto das quotizações sindicais cobradas mensalmente será enviado ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos, onde constam os associados doentes ou ausentes por outros motivos;

**b)** As quotizações só deixam de ser descontadas e pagas através da Empresa mediante declaração escrita do trabalhador.

## TÍTULO II
## DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS

### Cláusula 8ª
### Deveres da Empresa

Para além dos previstos na lei, são deveres da Empresa, nomeadamente:

**a)** Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;

**b)** Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho na Empresa;

**c)** Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado onde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência a si respeitantes, se expressamente solicitada por escrito pelo interessado;

**d)** Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação, devendo qualquer observação ou admoestação ser feita de modo a não ferir a sua dignidade;

**e)** Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

**f)** Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei ou previstas no presente ACT;

**g)** Garantir assistência jurídica em caso de acidente com terceiros, quando em serviço.

**Cláusula 9ª**

**Deveres dos trabalhadores**

Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

**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 da Empresa;

**c)** Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial, sendo como tal considerados todos aqueles que não tenham sido objeto de divulgação pública por iniciativa da Empresa, ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

**d)** Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

**e)** Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;

**f)** Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela Empresa.

**Cláusula 10ª**

**Garantias dos trabalhadores**

Sem prejuízo do disposto na lei, é proibido à Empresa:

**a)** Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos;

**b)** Diminuir a retribuição mensal do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

**c)** Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos previsto na lei ou neste ACT;

**d)** Transferir o trabalhador para outra localidade, fora dos casos previstos na lei ou no presente ACT;

**e)** Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas e equipamentos que se comprove não satisfazerem as condições de segurança.

## TÍTULO III
## QUADROS DE PESSOAL, ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL, MOBILIDADE E ADMISSÕES

### CAPÍTULO I
### QUADROS DE PESSOAL

#### Cláusula 11ª
#### Pessoal permanente

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

### CAPÍTULO II
### ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

#### Cláusula 12ª
#### Princípio

Os trabalhadores, de acordo com as funções que desempenham, estão enquadrados em níveis de qualificação profissional, nos termos do disposto no Anexo I deste ACT.

### CAPÍTULO III
### PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO

#### Cláusula 13ª
#### Preenchimento de vagas

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

#### Cláusula 14ª
#### Mobilidade interna e entre Empresas

O preenchimento de vagas por mobilidade interna e entre Empresas, rege-se pelo regulamento constante do Anexo II deste ACT.

#### Cláusula 15ª
#### Admissão de trabalhadores

**1.** As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

**2.** As condições de admissão e de evolução profissional são as estabelecidas na lei e neste ACT.

**3.** Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, um período experimental com a duração de:

- **a)** 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas no Nível 5, previsto no artigo 2º do Anexo I;
- **b)** 180 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos Níveis 4 e 3, previstos no artigo 2º do Anexo I;
- **c)** 240 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais integradas nos Níveis 2 e 1 , previstos no artigo 2º do Anexo I.

**4.** Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental, salvo estipulação expressa em contrário, terá a duração prevista na lei.

**5.** No ato de admissão a Empresa deve disponibilizar ao trabalhador o acesso, consoante mais adequado, através de suporte informático ou suporte em papel, ao presente ACT e aos documentos que o complementem.

**Cláusula 16ª**

**Readmissão de trabalhadores**

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

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

**3.** Em casos excecionais, as Empresas podem proceder à readmissão de trabalhadores com currículo profissional de interesse, sem prejuízo do disposto no número 5.

**4.** Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade do trabalhador contar-se-á a partir da data de início de funções ao abrigo do novo contrato de trabalho celebrado, não lhe sendo, em consequência, aplicáveis, em qualquer caso, as disposições contidas no Título XX do presente ACT.

**5.** É vedado às Empresas a readmissão de trabalhadores que:

**a)** Tenham sido despedidos com justa causa;

**b)** Tenham, aquando da demissão, recebido qualquer compensação monetária por parte da Empresa, exceto em caso de despedimento sem justa causa;

**c)** Tenham optado pela rescisão do contrato na sequência de decisão judicial facultando a reintegração.

**TÍTULO IV**

**CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO**

**Cláusula 17ª**

**Contratação a termo**

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

**2.** Os trabalhadores contratados a termo têm direito às regalias de carácter social em vigor na Empresa que sejam compatíveis com a natureza transitória do seu vínculo, considerando-se como tal unicamente o acesso ao subsídio de alimentação.

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

**4.** Na eventualidade de admissão para o quadro do pessoal permanente, de trabalhadores contratados a termo, é contada a antiguidade desde o início da prestação de trabalho.

**5.** A Empresa comunicará à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respectiva estrutura representativa, até ao fim do mês seguinte ao da respectiva admissão, indicando o local de trabalho, a actividade e o prazo do contrato.

**Cláusula 18ª**

**Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais**

No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e/ou a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

**a)** O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

**b)** A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

## TÍTULO V
## PRESTAÇÃO DO TRABALHO

### CAPÍTULO I
### PRINCÍPIOS GERAIS

**Cláusula 19ª**

**Disposições gerais**

**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.

**2.** Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador, seja transferido para outra instalação ou mude de tipo de actividade, fica sujeito às condições aplicáveis no local para que seja transferido ou ao tipo de actividade que passe a desenvolver, nomeadamente em relação à organização temporal do trabalho.

### CAPÍTULO II
### ORGANIZAÇÃO TEMPORAL DO TRABALHO

**Cláusula 20ª**

**Período normal de trabalho**

**1.** O período normal de trabalho é de 38 horas por semana, não podendo exceder as 8 horas diárias, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

**2.** O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a 2 horas, não podendo a Empresa impor aos trabalhadores a prestação de mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

**3.** As interrupções do período normal de trabalho dos trabalhadores em horário por turnos são as previstas no artigo 5º do Anexo III do ACT, ou nos regulamentos aplicáveis nas Empresas abrangidas.

**4.** Por acordo escrito com o trabalhador podem ser estabelecidos intervalos com uma duração superior ao limite previsto no número 2.

**Cláusula 21ª**

**Período normal de trabalho e horários de trabalho**

**1.** A definição do período normal de trabalho, bem como das modalidades de horários de trabalho deverá ser efetuada de acordo com os preceitos legais aplicáveis, sem prejuízo do

disposto no presente ACT.

**2.** A Empresa pode adotar, nomeadamente, as seguintes modalidades de horários, em função das suas necessidades organizativas:

- **a)** Horários fixos;
- **b)** Horários flexíveis;
- **c)** Horário especial contínuo;
- **d)** Horários em regime de turnos;
- **e)** Horários em regime de folgas rotativas.

**3.** Por acordo escrito entre a Empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores podem ser fixadas outras modalidades de horários justificadas por situações organizacionais ou laborais específicas.

**Cláusula 22ª**

**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 horários, quando não haja inconvenientes para o serviço, pode ser fixada uma tolerância até 15 minutos, com o limite de 6 ocorrências mensais, devendo, nesses casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com a prestação de trabalho normal, nos termos que resultarem de acordo com a Empresa ou, na falta de acordo, que lhe forem determinados por esta, com a antecedência de 2 dias úteis, devendo a compensação ter lugar até ao final do mês seguinte ao da ocorrência.

**Cláusula 23ª**

**Horário flexível**

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

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

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

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

**5.** O cômputo do tempo de serviço prestado será efetuado mensalmente, transitando para o mês seguinte o saldo que não ultrapasse 8 ou 10 horas, conforme seja negativo ou positivo.

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

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

**8.** Só é considerado trabalho suplementar, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da Empresa, fora do horário-base.

**9.** O horário flexível não é praticável nas situações incompatíveis com a prestação do mesmo, designadamente, por trabalhadores em regime de turnos ou de folgas rotativas.

**Cláusula 24ª**

**Horário especial contínuo**

**1.** O horário especial contínuo é adotado para assegurar o funcionamento de serviços de atendimento instalados na Loja do Cidadão ou postos de atendimento ao cidadão e ainda em casos excecionais devidamente fundamentados, desde que acordados com as estruturas sindicais internas.

**2.** Entende-se por horário especial contínuo o horário em que o trabalhador presta trabalho durante um período normal de trabalho de 6 horas seguidas, que inclui um intervalo de 30 minutos para repouso ou refeição, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho.

**3.** O horário especial contínuo a que corresponde um período normal de trabalho médio de 33 horas por semana, é praticado alternadamente de segunda a sexta-feira e de segunda-feira a sábado.

**4.** Os períodos de trabalho diário são praticados em regime de horário fixo, sem prejuízo de, por acordo dos trabalhadores, ser aceite o regime de rotatividade semanal ou mensal.

**5.** A prática de horário especial contínuo carece de acordo escrito do trabalhador.

**6.** Ao trabalhador afeto à prática de horário especial contínuo é atribuída uma compensação nos termos previstos no Anexo V deste ACT.

**Cláusula 25ª**

**Horário em regime de turnos, em regime de folgas rotativas e prestação de trabalho em regime de disponibilidade**

**1.** Horário em regime de turnos é aquele em que se verifica a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que asseguram 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 horário.

**2.** Horário em regime de folgas rotativas é aquele em que os trabalhadores trocam periodicamente os seus dias de descanso semanal (folgas semanais), de forma a que, no período de um ano, todos gozem o mesmo número de descansos ao sábado e ao domingo.

**3.** A prestação de trabalho em regime de turnos, de folgas rotativas e em situação de disponibilidade rege-se pelo disposto no Anexo III.

**Cláusula 26ª**

**Isenção de horário**

**1.** Por acordo escrito com o trabalhador, pode o trabalho ser prestado em regime de isenção de horário de trabalho, nas situações previstas na lei e naquelas que a Empresa considere que se justifique a prestação de trabalho naquele regime, devendo, nestes casos, o respetivo fundamento constar do acordo.

**2.** Sem prejuízo de poderem ser acordadas outras modalidades previstas na lei, considera-se isenção de horário de trabalho o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, nem a outros períodos de ausência previstos neste ACT.

**3.** A isenção de horário de trabalho não prejudica o cumprimento das obrigações de marcação

do ponto e de presença diária, sempre que possível nos períodos de presença obrigatória.

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

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

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

**Cláusula 27ª**

**Registo dos tempos de trabalho**

**1.** É obrigatória a marcação de ponto no início e no termo do período normal de trabalho, antes e depois do intervalo para refeição ou de qualquer outra interrupção que não conte como tempo de trabalho, bem como as prestadas nas situações previstas no número 2 da cláusula 22ª.

**2.** O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado, de modo a que a empresa disponha do registo no prazo de 15 dias a contar da prestação.

**3.** Aos trabalhadores em regime de turnos, a marcação de ponto será processada nos termos definidos em regulamentação interna, tendo em conta o disposto no número 1.

**4.** Não se efectua qualquer desconto na retribuição 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 período normal.

## CAPÍTULO III
## TRABALHO A TEMPO PARCIAL

**Cláusula 28ª**

**Trabalho a meio tempo e tempo parcial**

**1.** Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao previsto na cláusula 20ª, número 1.

**2.** A Empresa poderá acordar com os trabalhadores que o proponham a passagem do regime de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial, por período determinado ou a título definitivo, preferindo os que se encontrem em alguma das seguintes situações:

- **a)** Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- **b)** Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
- **c)** Trabalhadores-estudantes.

**3.** No caso de trabalhadores que vivam com filhos, adotandos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos ou deficientes, com cônjuge deficiente ou pessoa deficiente que viva com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges há mais de 2 anos ou com filhos comuns, a passagem ao regime de trabalho a tempo parcial só poderá ser recusada desde que fundamentada em razões expressas e explícitas de funcionamento do serviço ou impossibilidade de substituição do trabalhador.

**4.** A retribuição base, outras retribuições e demais regalias dos trabalhadores neste regime, salvo previsão expressa em sentido contrário ou diferente, são proporcionais ao período de trabalho que for acordado.

**5.** Os trabalhadores a tempo parcial que desejem passar a tempo inteiro terão prioridade no preenchimento de vaga da mesma função.

**6.** Na passagem para a prestação de trabalho a tempo parcial deverá ser dada preferência, em caso de igualdade, aos candidatos que se encontrem nas situações referidas no número 3.

## CAPÍTULO IV
## TRABALHO SUPLEMENTAR

### Cláusula 29ª
### Disposições gerais

**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 em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa.

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

**4.** Os trabalhadores não se podem recusar à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

**5.** Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores portadores de deficiência, as mulheres grávidas e os trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses.

### Cláusula 30ª
### Limites

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

- **a)** 200 horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;
- **b)** 2 horas por dia normal de trabalho;
- **c)** Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

**2.** Os limites referidos no número anterior apenas podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de garantir a continuidade do serviço de fornecimento de energia ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afectos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

### Cláusula 31ª
### Descanso compensatório

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

**a)** Quando prestado em dia de descanso semanal complementar, confere ao

trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, excepto se 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)** Quando prestado em dia de descanso obrigatório ou em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a ser gozado obrigatoriamente.

**2.** O descanso compensatório devido por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, poderá, por proposta da Empresa aceite por escrito pelo trabalhador, ser totalmente substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 75%.

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

**4.** 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 em qualquer data posterior, podendo, neste caso, ser acumulados com as férias até ao máximo de 5 dias.

**5.** Os dias de descanso compensatório a que se refere o número anterior, são fixados por acordo entre o trabalhador e a Empresa, devendo os mesmos ser obrigatoriamente gozados durante o ano civil a que se reportam ou até ao fim do 1º trimestre do ano civil subsequente. Na falta de acordo, caberá à Empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

**6.** 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 32ª**

**Regime**

**1.** Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, não poderá retomar o serviço em horário normal, sem que tenham decorrido 9 horas sobre o termo do trabalho suplementar, excepto:

**a)** Quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário normal e comece a partir de 3 horas antes do início deste;

**b)** Quando o trabalho suplementar, tendo a duração máxima de 3 horas, se inicie antes das 6 horas e termine depois dessa hora.

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

**a)** Se o período de antecipação for superior a 3 horas consecutivas, todas as horas de prolongamento serão contadas como suplementares;

**b)** Se o período de antecipação for igual ou inferior a 3 horas consecutivas, a contagem do tempo de trabalho suplementar termina no início do período normal de trabalho.

**3.** Em caso de trabalho suplementar programado em dia de descanso semanal ou feriado, a Empresa deve comunicá-lo ao trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas.

**4.** Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 4 horas consecutivas de trabalho

suplementar, atingindo o horário normal de qualquer das refeições principais, a Empresa fornece-lhe ou paga-lhe, de acordo com a tabela de ajudas de custo, a correspondente refeição ou refeições, considerando-se horário normal das refeições o período que decorre das 12 às 14 horas e das 19 às 21 horas.

**5.** Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 2 horas consecutivas de trabalho suplementar, a Empresa fornece-lhe ou paga-lhe:

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

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

**6.** O tempo das refeições referidas nos números anteriores não pode exceder uma hora para as refeições principais e meia hora para o pequeno almoço ou para a ceia e não é remunerado como trabalho suplementar, mas é considerado no cômputo das 4 horas referidas no número 4 e das 2 horas referidas no número 5.

**7.** Sempre que um trabalhador preste, pelo menos, 3 horas consecutivas de trabalho suplementar em continuidade do horário normal ou quando seja chamado da sua residência para prestar trabalho suplementar, a Empresa assegura ou paga o transporte da residência para o local de trabalho e vice-versa.

**8.** Em dia normal de trabalho, sempre que um trabalhador preste pelo menos 4 horas consecutivas de trabalho suplementar ou seja chamado para prestar trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação de e para a residência, se a deslocação ocorrer fora do período normal de trabalho, é remunerado nos termos da cláusula 55ª, não contando, porém, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

**9.** Em dia de descanso semanal ou feriado sempre que um trabalhador seja chamado para prestar trabalho suplementar, a Empresa paga o tempo despendido na deslocação entre a sua residência e o local de trabalho, como tempo normal de trabalho, exceto no regime de turnos quando o dia feriado conste na respetiva escala de rotação, em que esse pagamento não é devido, por se tratar de dia normal de trabalho.

**10.** Na situação prevista no corpo do número 1, deverá ser assegurado, entre o final do trabalho suplementar e o dia de retoma do trabalho normal e entre estes e os dois subsequentes, um descanso diário que assegure uma média de descanso de 11 horas nesse período de três dias.

## CAPÍTULO V
## TRABALHO NOTURNO

### Cláusula 33ª
### Noção e regime

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

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

## CAPÍTULO VI
## CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

### Cláusula 34ª
### Princípios gerais

**1.** Os regimes especiais de protecção na parentalidade e do trabalho feminino são os constantes da lei, obrigando-se a Empresa a proceder à adequada divulgação junto dos trabalhadores abrangidos.

**2.** A Empresa apoiará o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, promovendo as adequadas condições de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

### Cláusula 35ª
### Trabalhador-estudante

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

**2.** Quando seja impossível satisfazer todos os pedidos de dispensa, a Empresa limitará a sua concessão, sendo aplicado o seguinte critério de prioridades:

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

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

- **a)** Requerer mudança de posto de trabalho;
- **b)** Aguardar pelo ano letivo seguinte, ficando colocado em primeira prioridade relativamente ao critério definido no número anterior.

**4.** O exercício e a manutenção dos direitos relativos ao trabalhador-estudante estão dependentes do preenchimento dos requisitos legais exigidos para o efeito.

**5.** Ainda que a obtenção de nível ou grau de ensino mais elevado corresponda a uma valorização pessoal do trabalhador, que a Empresa deverá ter em consideração, tal não as obriga a, automaticamente, proceder à sua reclassificação profissional.

## TÍTULO VI
## ANTIGUIDADE

### Cláusula 36ª
### Contagem de antiguidade

**1.** Para efeitos exclusivos do presente ACT, a contagem de antiguidade faz-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, representando a antiguidade de cada trabalhador o número de anos de serviço que ele venha a completar no ano que se inicia, qualquer que seja o período de trabalho semanal.

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

**3.** O disposto nos números anteriores é aplicável à contagem da antiguidade dos trabalhadores

a tempo parcial, sem prejuízo das regras especiais previstas no presente ACT e nos seus Anexos.

## TÍTULO VII
## LOCAL DE TRABALHO

### Cláusula 37ª
### Local de trabalho e área de serviço

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

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

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

**4.** A prestação de trabalho dentro da área de serviço, durante o período normal de trabalho, não confere direito ao pagamento da refeição de acordo com a tabela das ajudas de custo em vigor.

**5.** A prestação de trabalho fora do estabelecimento em que o trabalhador presta serviço, mas dentro da localidade onde o mesmo se situa, não confere direito a ajudas de custo.

**6.** Os transportes e os tempos de trajecto entre o local de trabalho e o local de cumprimento de qualquer diligência são de conta da Empresa.

## TÍTULO VIII
## DESLOCAÇÕES EM SERVIÇO

### Cláusula 38ª
### Noção e classificação

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

**2.** As deslocações em serviço classificam-se em:

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

### Cláusula 39ª
### Pequenas deslocações

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

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

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

- **a)** Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela Empresa;
- **b)** Pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo de trajeto na parte que

exceda o período normal de trabalho, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

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

**Cláusula 40ª**

**Grandes deslocações no país**

**1.** Consideram-se grandes deslocações as que excedam qualquer dos limites estabelecidos no número 1 da cláusula anterior.

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

**a)** Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela Empresa;

**b)** Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

**c)** Viagem de visita à família, suportada pela Empresa, na altura do Natal e da Páscoa e para efeitos do gozo de férias;

**d)** Sempre que a deslocação tiver duração superior a 15 dias, uma viagem quinzenal de visita à família, suportada pela Empresa, durante o período de descanso semanal;

**e)** O direito de visita quinzenal à família fica prejudicado na semana anterior ou posterior ao Natal, quando esta data festiva não coincida com o fim de semana, bem como na semana anterior à Páscoa.

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

**Cláusula 41ª**

**Deslocações para o estrangeiro**

**1.** Os trabalhadores deslocados para o estrangeiro têm direito a:

**a)** Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela Empresa;

**b)** Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com a tabela de ajudas de custo em vigor;

**c)** Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.

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

**Cláusula 42ª**

**Deslocações de carácter imprevisto**

**1.** Consideram-se deslocações de carácter imprevisto as que se verifiquem, qualquer que seja o seu tipo, para acorrer a avarias que exijam pronta reparação ou para atender a situações que requeiram tratamento urgente.

**2.** As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajecto, calculado como trabalho

suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efectivamente prestado.

**Cláusula 43ª**

**Deslocações para frequência de cursos de formação**

**1.** Consideram-se deslocações para cursos de formação todas as deslocações, qualquer que seja o seu tipo, a que sejam obrigados os trabalhadores para frequentar cursos de formação.

**2.** Nas deslocações para cursos de formação não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajecto.

**Cláusula 44ª**

**Despesas de transporte**

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

**2.** As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, na totalidade, mediante a apresentação, dos documentos comprovativos fiscalmente aceites.

**Cláusula 45ª**

**Despesas de alojamento e alimentação**

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

**a)** Ajudas de custo;

**b)** Reembolso das despesas efetuadas;

**c)** Ajudas de custo e reembolso das despesas efetuadas.

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

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

## TÍTULO IX
## DESEMPENHO TEMPORÁRIO DE FUNÇÕES

### CAPÍTULO I
### OCUPAÇÃO TEMPORÁRIA DE POSTOS DE TRABALHO

**Cláusula 46ª**

**Caracterização**

**1.** A Empresa pode determinar, nos termos da lei, que o trabalhador desempenhe temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, designadamente nas seguintes situações:

**a)** Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido;

**b)** Ocupação de um posto de trabalho disponível, por mobilidade interna ou

impedimento definitivo do seu titular ou que aguarda um primeiro preenchimento.

**2.** Nos Níveis 2 a 5 apenas se admite o desempenho temporário de funções desde que, cumulativamente:

**a)** O trabalhador tenha o mesmo nível de qualificação da função temporariamente desempenhada ou nível imediatamente anterior;

**b)** O trabalhador tenha a habilitação adequada à função temporariamente desempenhada.

**3.** No Nível 1, o desempenho temporário de funções é decidido caso a caso pela Empresa.

**Cláusula 47ª**

**Preferências**

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

**a)** Revelar maior competência, aptidão e experiência para o desempenho da função;

**b)** Pertencer ao departamento em que se situa a vaga;

**c)** Ter maior base de retribuição.

**Cláusula 48ª**

**Regime**

**1.** A Empresa não pode manter em ocupação temporária postos de trabalho disponíveis, para além de um ano, obrigando-se a desencadear os mecanismos para o seu preenchimento.

**2.** A ocupação temporária de um posto de trabalho pode prolongar-se para além de um ano, por motivos fundamentados, nomeadamente se estiver em causa a substituição de trabalhador temporariamente impedido de prestar trabalho, situação em que a ocupação demorará o tempo que for considerado necessário para suprir aquele impedimento.

**3.** Durante o desempenho temporário de funções, o trabalhador tem direito a um complemento nos seguintes termos:

**a)** Nos casos dos Níveis 2 a 5, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior, o trabalhador recebe um complemento de montante igual à diferença entre a sua base de retribuição e:

**i)** A imediatamente superior;

**ii)** A correspondente ao menor grau do nível de qualificação da função temporariamente desempenhada, quando mais favorável.

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

**4.** Terminado o desempenho temporário da função, o trabalhador regressará ao exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, passando a auferir a retribuição correspondente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

**5.** O exercício temporário de funções ao abrigo da presente cláusula será objeto de avaliação de desempenho, para efeitos de progressão profissional do trabalhador.

## CAPÍTULO II
## COMISSÃO DE SERVIÇO

**Cláusula 49ª**

**Noção e âmbito**

**1.** São exercidos, para além dos cargos referidos na lei e no número 2 da presente cláusula, em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança.

**2.** Os cargos de chefia hierárquica, bem como os referidos no número 2 do artigo 1º do Anexo I deste ACT, são sempre exercidos em comissão de serviço.

**Cláusula 50ª**

**Regime**

**1.** O exercício de cargo ou funções em comissão de serviço pode ser efetuado por trabalhador da Empresa ou outro contratado para o efeito.

**2.** O acordo de comissão de serviço deve observar a forma escrita e preencher as formalidades previstas na lei.

**3.** Qualquer das partes pode pôr termo à cessação da comissão de serviço, mediante aviso prévio por escrito, com a antecedência de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior, salvo se outro não tiver sido acordado entre as partes, aplicando-se na falta de observância do aviso prévio o disposto na lei.

**4.** Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador da Empresa que se mantenha ao serviço da mesma, é garantido o regresso à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço ou aquela a que teria sido ascendido, ou à que tiver sido convencionada no acordo de comissão de serviço.

**Cláusula 51ª**

**Compensação**

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

**2.** Os trabalhadores perdem o subsídio referido no número anterior quando cessam a comissão de serviço.

**3.** O exercício de funções em comissão de serviço será objecto de avaliação de desempenho para efeitos da progressão profissional.

## TÍTULO X
## RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO E OUTRAS PRESTAÇÕES PATRIMONIAIS

**Cláusula 52ª**

**Conceito de retribuição**

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

**Cláusula 53ª**

**Retribuição**

**1.** Para efeitos do presente ACT, considera-se retribuição base mensal (Rb) a quantia em

numerário atribuída mensalmente a cada trabalhador pela prestação do trabalho, referida ao período normal de trabalho estipulado na cláusula 20ª e determinada segundo o sistema de enquadramento profissional constante do Anexo I deste ACT.

**2.** O valor da retribuição horária (Rh) é calculado através da seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rb \times 12}{52 \times H}$$

em que: **Rh** representa a retribuição horária;
**Rb** representa a retribuição base mensal;
**H** representa o número de horas do período normal de trabalho semanal.

**3.** A retribuição base mensal dos trabalhadores a tempo parcial, é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestado em cada semana, tomando-se como referência a retribuição correspondente ao período normal de trabalho semanal estipulado na cláusula 20ª.

**4.** O disposto na presente cláusula não prejudica o regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106ª deste ACT.

**Cláusula 54ª**

**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária**

**1.** A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária constam do Anexo V deste ACT.

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

**Cláusula 55ª**

**Retribuição 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)** 35% da retribuição horária, na primeira hora em período diurno;
- **b)** 45% da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período diurno;
- **c)** 60% da retribuição horária, na primeira hora em período noturno;
- **d)** 80% da retribuição horária, nas horas ou frações de hora subsequentes à primeira hora, quando em período noturno.

**2.** O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

- **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.

**3.** Os acréscimos previstos nas alíneas c) e d) do número 1 e na alínea b) do número 2 já incluem a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 56ª.

**Cláusula 56ª**

**Retribuição do trabalho noturno**

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

**Cláusula 57ª**

**Subsídio de Natal**

1. Os trabalhadores têm direito a receber, no final do mês de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço das Empresas.
2. No caso de terem menos de um ano de trabalho nas Empresas, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à 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 retribuição.

**Cláusula 58ª**

**Subsídio de férias**

1. O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.
2. Os trabalhadores do quadro permanente, com direito a férias receberão, no fim do mês de Maio de cada ano, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição, sem prejuízo do disposto no número 4.
3. Os trabalhadores que pretendam gozar as suas férias antes do mês de Junho receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao do seu início.
4. Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão e contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

## TÍTULO XI
## SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

### CAPÍTULO I
### DESCANSO SEMANAL

**Cláusula 59ª**

**Noção e regime**

1. Em regime normal de trabalho são dias de descanso semanal o domingo e o sábado, sendo o domingo o dia de descanso obrigatório e o sábado o dia de descanso complementar.
2. Pode, no entanto, ser dia de descanso complementar a segunda-feira mediante prévio acordo escrito entre a Empresa e os trabalhadores envolvidos.
3. Em regime de turnos ou de folgas rotativas, os dias de descanso semanal são os que por escala competirem, considerando-se dia de descanso semanal obrigatório o primeiro dia do período de descanso, 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 os

trabalhadores tenham pelo menos um dia de descanso semanal após cada período máximo de 6 dias de trabalho consecutivos.

**5.** O disposto na presente cláusula não prejudica o regime especial de descanso previsto no número 3 da cláusula 24ª.

## CAPÍTULO II
## FERIADOS

### Cláusula 60ª
### Feriados

**1.** São feriados obrigatórios os dias como tal previstos na lei.

**2.** O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado, no período da Páscoa, noutro dia com significado local.

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

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

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

## CAPÍTULO III
## FÉRIAS

### Cláusula 61ª
### Direito a férias

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

**2.** O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

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

### Cláusula 62ª
### Aquisição do direito a férias

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

**2.** No ano da admissão os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato nesse ano, com o máximo de 22 dias úteis, vencendo-se apenas esse direito após prestação de seis meses completos de execução do contrato, 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 cessação do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à Empresa o valor correspondente aos dias de férias gozados antecipadamente e respectivo subsídio.

**4.** Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a seis meses,

terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

**Cláusula 63ª**

**Duração do período de férias**

**1.** Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 24 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.** Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

**Cláusula 64ª**

**Marcação do período de férias**

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

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

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

**a)** A Empresa procederá à elaboração dos mapas de férias dos trabalhadores cujo acordo não foi obtido, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou comissões sindicais ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

**b)** A Empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

**4.** Aos cônjuges, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a Empresa.

**Cláusula 65ª**

**Encerramento para férias**

**1.** A Empresa pode encerrar alguns departamentos, serviços, ou unidades organizativas para efeito de férias.

**2.** O período de encerramento deve ser acordado entre a Empresa e os delegados sindicais afectos aos departamentos, serviços ou unidades organizativas em causa e comunicado aos trabalhadores abrangidos até 31 de Março, devendo neste caso, as férias ser fixadas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

**3.** Por acordo com a maioria dos trabalhadores abrangidos, pode o encerramento para férias verificar-se, total ou parcialmente, fora do período previsto no número 2.

**Cláusula 66ª**

**Gozo de férias**

**1.** As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei e no presente ACT.

**2.** As férias podem ser gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a

Empresa, desde que salvaguardado o gozo de um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

**3.** As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a Empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

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

**Cláusula 67ª**

**Alteração da marcação do período de férias**

**1.** A marcação do período de férias pode ser alterada por acordo entre a Empresa e o trabalhador.

**2.** O período de férias é alterado sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, se encontre temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, e desde que haja comunicação do mesmo à Empresa.

**3.** Depois de marcado o período de férias, a Empresa apenas pode adiar ou suspender o seu gozo, sem o acordo expresso dos trabalhadores, por exigências imperiosas de serviço.

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

**Cláusula 68ª**

**Alteração do período de férias por motivo de doença**

**1.** O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença clinicamente comprovada.

**2.** Quando se verificar a situação prevista no número 1, os trabalhadores deverão comunicar imediatamente à Empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo e o local onde se encontram.

**3.** No caso referido no número 1, 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, pela Empresa, sem sujeição ao disposto na alínea b) do número 3 da cláusula 64ª.

**4.** Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo das férias no ano a que respeitam, por motivo de doença 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.

**5.** À alteração do período de férias por motivo de doença é aplicável o regime previsto na lei.

**Cláusula 69ª**

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

**1.** No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio ou ao seu gozo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

**2.** No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a

prestação de seis meses completos de execução do contrato, salvo se prazo menor for acordado entre a Empresa e o trabalhador, a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao limite de 22 dias.

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

**Cláusula 70ª**

**Efeitos da cessação do contrato no direito a férias**

**1.** Cessando o contrato de trabalho, por qualquer motivo, o trabalhador terá direito a receber a retribuição de férias e o respectivo subsídio de férias:

**a)** Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

**b)** Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

**2.** No caso previsto 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 de férias tendo em conta a duração do contrato.

**4.** Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

**Cláusula 71ª**

**Exercício de outra atividade durante as férias**

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

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

**Cláusula 72ª**

**Violação do direito a férias**

No caso de a Empresa obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos no presente ACT, o trabalhador terá direito a uma compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

## CAPÍTULO IV
## LICENÇA SEM RETRIBUIÇÃO

**Cláusula 73ª**

**Concessão de licenças**

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

**2.** A Empresa pode ainda conceder aos trabalhadores, a pedido destes, as seguintes licenças sem retribuição:

**a)** Em cada ano civil, 10 dias úteis de licença sem retribuição, seguidos ou interpolados;

**b)** Licença sem retribuição de natureza especial, por tempo não superior a 12 meses, podendo, no entanto, este ser excedido em caso de reconhecida necessidade.

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

**a)** Necessidade do trabalhador prestar assistência a membros do seu agregado familiar em casos de doença ou acidente;

**b)** Oportunidade do trabalhador frequentar cursos ou participar em acções que contribuam para a sua valorização profissional, técnica ou científica;

**c)** Mudança temporária de domicílio do cônjuge do trabalhador ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns;

**d)** Outros casos de comprovada necessidade ou gravidade que impliquem a suspensão da prestação de trabalho.

**4.** A licença sem retribuição de natureza especial pode ser concedida mediante fundamentado e comprovado pedido do trabalhador sendo indeferida por falta ou insuficiência de fundamentação ou de prova, assim como por não ser adequada ou possível a substituição do trabalhador ou dela resultar prejuízo ou inconveniente para o serviço.

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

**6.** A licença sem retribuição caduca no momento em que o trabalhador iniciar qualquer actividade diferente ou incompatível com o fundamento invocado para a concessão da licença, ou quando aquele deixe de subsistir.

**7.** No caso de caducidade da licença ou verificado o seu termo, o trabalhador deverá de imediato apresentar-se ao serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

**8.** Os períodos de licença sem retribuição contam apenas para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

**9.** Os trabalhadores em regime de licença sem retribuição, abrangidos pelo Anexo VII, mantêm os direitos adquiridos relativamente aos benefícios diferidos complementares da previdência, contando-se o tempo de licença para efeitos de antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

**10.** Para cálculo do subsídio de Natal serão tidos em conta os períodos de licença sem retribuição, nos termos do número 2 da cláusula 57ª do presente ACT.

### Cláusula 74ª

### Ausências ao serviço ao abrigo de Acordo para Mobilidade Internacional

As ausências ao serviço para mobilidade internacional regem-se pelos acordos vinculativos da Empresa e pela regulamentação supletiva.

## CAPÍTULO V

## SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO POR IMPEDIMENTO PROLONGADO

**Cláusula 75ª**

**Regime**

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

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

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

**4.** Nos cinco dias úteis seguintes ao da cessação do impedimento, o trabalhador apresentar-se-á à Empresa para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

**5.** O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente ACT e da legislação sobre a Segurança Social.

## CAPÍTULO VI
## FALTAS

**Cláusula 76ª**

**Noção**

**1.** Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período em que devia desempenhar a sua actividade.

**2.** Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

**Cláusula 77ª**

**Tipos de falta**

**1.** As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

**2.** São consideradas faltas justificadas:

**a)** As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

**b)** As motivadas por 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 2º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado com mais de 12 anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até 15 dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

**c)** As motivadas por necessidade devidamente comprovada de prestar assistência

inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de 30 dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

**d)** As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação do 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 15 dias seguidos;

**f)** As motivadas por falecimento de parentes e afins, nos termos e com a duração seguintes:

**i)** 5 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, madrasta, genros, noras e enteados;

**ii)** 2 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 estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente ACT;

**h)** As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;

**i)** As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente por doação de sangue e serviço de bombeiros voluntários;

**j)** 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.

**Cláusula 78ª**

**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

**1.** A necessidade de faltar, quando previsível, deve ser imediatamente comunicada à Empresa pelo trabalhador e, sempre que possível, com a antecedência mínima de 5 dias.

**2.** Quando imprevisíveis as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa logo que possível.

**3.** O trabalhador obriga-se a apresentar, no prazo máximo de 8 dias, prova dos factos invocados para a justificação das faltas.

**4.** Excetuam-se do disposto no número anterior as faltas previstas na alínea h) do número 2 da cláusula 77ª e na cláusula 82ª.

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

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

**Cláusula 79ª**

**Efeitos das faltas justificadas**

**1.** As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias

do trabalhador, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

**2.** Determinam perda de retribuição, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, nomeadamente, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

**a)** As dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 77ª, para além dos créditos que venham a ser fixados;

**b)** As dadas por motivo de doença, salvo se o trabalhador não tiver cumprido o prazo de garantia que lhe confere direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

**c)** As dadas por motivo de acidente de trabalho;

**d)** As dadas pelos motivos indicados nas alíneas b), c), e j) do número 2 da cláusula 77ª, sem prejuízo do disposto na cláusula 82ª.

**3.** As faltas dadas ao abrigo da alínea h) da cláusula 77ª são ou não remuneradas nos termos do despacho de autorização.

**4.** No caso de detenção ou prisão do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado, se o trabalhador não possuir, comprovadamente, meios que lhe permitam suportar os seus encargos familiares, a Empresa poderá conceder, a título de apoio social, uma importância mensal correspondente a uma percentagem, em princípio, não inferior a 60% da retribuição auferida pelo trabalhador.

**Cláusula 80ª**

**Efeitos das faltas injustificadas**

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

**2.** Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

**a)** Faltar injustificadamente durante quatro dias úteis consecutivos ou, durante o mesmo ano civil, sete interpolados;

**b)** Faltar alegando motivos de justificação comprovadamente falsos;

**c)** Faltar injustificadamente a um ou a meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados.

**3.** No caso previsto na alínea c) do número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda da retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

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

**Cláusula 81ª**

**Efeitos das faltas no direito a férias**

**1.** As faltas justificadas ou injustificadas não produzem quaisquer efeitos sobre as férias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT.

**2.** Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

**Cláusula 82ª**

**Faltas autorizadas**

**1.** O trabalhador poderá ser autorizado a faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, até ao

limite de 4 horas mensais, por motivo de necessidade esporádica de tratar de assuntos particulares, mediante comunicação prévia ao respetivo superior hierárquico.

**2.** A falta não será autorizada desde que haja inconveniente para o serviço devidamente fundamentado**.**

## TÍTULO XII
## DISCIPLINA

### Cláusula 83ª
### Poder disciplinar

**1.** A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

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

**3.** A competência disciplinar cabe ao Conselho de Administração da Empresa, que a poderá delegar.

### Cláusula 84ª
### Conceito de infração

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, que consista em ação ou omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

### Cláusula 85ª
### Prescrição da infração e caducidade do procedimento disciplinar

**1.** O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

**2.** A prescricão da infracção disciplinar não prejudica o direito da Empresa exigir indemnização pelos prejuízos causados pela actuação ou omissão do trabalhador.

**3.** O procedimento disciplinar deve iniciar-se, sob pena de caducidade, nos 60 dias subsequentes àquele em que o Conselho de Administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e do presumível infrator, devendo ser concluído, sempre que possível, no prazo de 60 dias a contar da data do despacho que o promoveu.

**4.** A notificação da nota de culpa interrompe os prazos estabelecidos nos números 1 ou 3 desta cláusula.

**5.** A instauração de processo prévio de inquérito que seja necessário para fundamentar a nota de culpa interrompe os prazos a que se referem os números 1 ou 3, desde ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada ao trabalhador até 30 dias após a conclusão do mesmo.

### Cláusula 86ª
### Sanções disciplinares

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

- **a)** Repreensão verbal;
- **b)** Repreensão registada;

**c)** Perda de dias de férias;
**d)** Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
**e)** Despedimento com justa causa.

**2.** As sanções previstas nas alíneas b) a e) do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de processo disciplinar.

**3.** A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

**4.** A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias, podendo os limites desta sanção ser agravados até ao dobro, sempre que tal justifiquem as especiais condições de trabalho.

**5.** Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

**Cláusula 87ª**

**Sanções abusivas**

**1.** Presumem-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
**a)** Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
**b)** Se recusar a cumprir ordem a que, nos termos legais, não deva obediência;
**c)** Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
**d)** Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

**2.** Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:
**a)** Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
**b)** Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

**Cláusula 88ª**

**Processo disciplinar**

O processo disciplinar desenvolve-se segundo as normas de regulamento próprio, constante do Anexo VI deste ACT.

## TÍTULO XIII
## CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

**Cláusula 89ª**

**Cessação do contrato de trabalho**

**1.** O contrato de trabalho cessa nas condições e termos previstos na lei, designadamente por:
**a)** Caducidade;
**b)** Revogação por acordo das partes;
**c)** Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
**d)** Despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação;
**e)** Resolução pelo trabalhador;
**f)** Denúncia pelo trabalhador;
**g)** Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental.

**2.** O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:
**a)** Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

**b)** Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;

**c)** Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do trabalhador prestar o seu trabalho.

## TÍTULO XIV
## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### Cláusula 90ª
### Princípios gerais

**1.** A Empresa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, nomeadamente:

**a)** Fomentar a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores;

**b)** Promover ações de reconversão e reciclagem;

**2.** A Empresa pode exigir aproveitamento em cursos de formação que direta ou indiretamente proporcione aos trabalhadores.

**3.** As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços da Empresa, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

**4.** Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

**5.** A Empresa assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação que, direta ou indiretamente, realize, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e /ou aproveitamento.

**6.** A Empresa pode conceder, aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem de seu interesse, reembolsáveis em condições definidas caso a caso.

### Cláusula 91ª
### Formação no local de trabalho

A formação no local 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.

## TÍTULO XV
## SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### Cláusula 92ª
### Princípios gerais

**1.** A Empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, para cumprimento das normas legais aplicáveis.

**2.** A segurança e saúde no trabalho são objecto de regulamento próprio, constante do Anexo

IV.

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

## TÍTULO XVI
## ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

### Cláusula 93ª
### Princípios gerais

1. Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical na Empresa.
2. O exercício da actividade sindical rege-se pelo disposto na lei e pelo estabelecido no presente ACT.
3. Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento em que prestem serviço.
4. O despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva de trabalhadores que venha a ser declarado ilícito confere a este o direito de optar entre a reintegração na Empresa e uma indemnização calculada nos termos legais.

### Cláusula 94ª
### Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da Empresa e em local apropriado, para o efeito por esta reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo do normal funcionamento da Empresa.

### Cláusula 95ª
### Reunião dos trabalhadores na Empresa

1. Sem prejuízo da normalidade da laboração em trabalho por turnos, e do trabalho a prestar na ocorrência de circunstâncias que comprometam a regularidade do abastecimento público ou ponham em risco equipamento ou matérias primas, ou outros de natureza urgente, os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho:
   - **a)** Fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva instalação, das comissões sindicais ou intersindicais, singularmente ou em conjunto;
   - **b)** Durante o período normal de trabalho, mediante convocação das comissões sindicais ou intersindicais singularmente ou em conjunto, até ao máximo de 15 horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.
2. Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à Empresa e, mediante convocatória, aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de 48 horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem.
3. Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na Empresa ou associados desses sindicatos que, por delegação daqueles, sejam devidamente credenciados para o efeito, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à Empresa com a antecedência mínima de 6 horas.

**4.** A promoção das reuniões promovidas ao abrigo da presente cláusula deve cumprir os procedimentos previstos na lei.

**Cláusula 96ª**

**Cedência de instalações**

**1.** Para as instalações da Empresa com 150 ou mais trabalhadores, esta é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado na instalação ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

**2.** Para as instalações com menos de 150 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

**Cláusula 97ª**

**Delegados sindicais**

**1.** Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.

**2.** As direções dos sindicatos comunicarão à Empresa ou serviço que as Empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

**3.** Os delegados sindicais dispõem, para o exercício da atividade sindical, um crédito de horas apurado nos termos do número 4, referido ao período normal de trabalho e contando, para todos os efeitos, como serviço efetivo.

**4.** O crédito de horas anual conferido por sindicato ou federação é globalmente apurado no conjunto das Empresas subscritoras do presente ACT, nos seguintes termos:

**a)** Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas

**b)** Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192horas

**c)** Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas

**d)** Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 384 horas

**e)** Sindicato com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número resultante da aplicação da seguinte fórmula:

$$[6 + (n - 500) : 200] \times (8 \times 12)$$

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

**5.** Quando pretenda utilizar o crédito de horas previsto no número anterior, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia e, bem assim, à Empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, em regra, com a antecedência mínima de dois dias úteis.

**6.** Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal, mediante comunicação escrita da comissão intersindical ou do sindicato respetivo à Empresa ou serviço que tiver sido designado nos termos do número 2 da presente cláusula, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

**7.** As comissões intersindicais, singularmente ou em conjunto, reúnem com a Empresa sempre que uma das partes o julgue conveniente.

**8.** O tempo dispendido nessas reuniões, quando a reunião tenha sido convocada pela Empresa,

não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

**Cláusula 98ª**

**Dirigentes sindicais**

**1.** Para o exercício das funções de membro da direcção de associação sindical signatárias do presente acordo é concedido um crédito de horas por mês a determinar nos termos dos números seguintes.

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

**3.** Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número 1 beneficiam de um crédito de horas apurado nos termos do número 4, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo.

**4.** O crédito anual de horas, nas Empresas, é determinado pelos seguintes critérios, tomando por base o número de trabalhadores das Empresas filiados no sindicato ou federação:

| | | | |
|---|---|---|---|
| **a)** | Sindicato com menos de 50 trabalhadores sindicalizados | - | 1 440 horas |
| **b)** | Sindicato com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados | - | 2 880 horas |
| **c)** | Sindicato com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados | - | 4 320 horas |
| **d)** | Sindicato com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados | - | 5 760 horas |
| **e)** | Sindicato com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados | - | 8 640 horas |
| **f)** | Sindicato com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados | - | 10 080 horas |
| **g)** | Sindicato com 2000 ou mais trabalhadores sindicalizados | - | 11 520 horas |

**5.** A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à Empresa nos termos do número seguinte.

**6.** A direção da associação sindical deve comunicar ao serviço que as Empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

**7.** A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, o serviço que as Empresas indicarem, essa alteração com uma antecedência de 15 dias.

**8.** Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 4, e cuja identificação foi comunicada às Empresas, nos termos dos números 6 e 7, usufruem do direito a faltas justificadas.

**9.** Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

**10.** Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, com a antecedência mínima de 8 dias.

**11.** O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente acordo, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

## TÍTULO XVII
## OUTROS DIREITOS E REGALIAS

**Cláusula 99ª**

**Subsídio de alimentação**

**1.** A Empresa atribui aos trabalhadores um subsídio de alimentação, de montante fixado no Anexo V, por cada dia útil de trabalho efectivo, durante 11 meses no ano, o qual poderá ser pago em dinheiro ou em vales de refeição.

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

**a)** Ausências ao abrigo da cláusula 77ª, número 2, alínea g), dentro dos limites dos créditos estabelecidos;

**b)** Tolerâncias de ponto concedidas pela Empresa;

**c)** Faltas justificadas desde que se verifique, pelo menos, a prestação de 4 horas de trabalho.

**3.** O subsídio de alimentação é, ainda, mantido em caso de baixa por doença nas seguintes condições:

**a)** Por inteiro, até 60 dias de ausência consecutivos;

**b)** Por metade do seu valor, de 61 até 120 dias de ausência consecutivos.

**4.** Aos trabalhadores a tempo parcial é atribuído subsídio de alimentação nos dias úteis de trabalho, desde que trabalhem pelo menos 2 horas em cada uma das frações do período normal de trabalho diário, separadas por um intervalo não superior a 2 horas.

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

**Cláusula 100ª**

**Abono para falhas**

**1.** Aos trabalhadores que no exercício normal da sua função movimentem com regularidade, no período de um mês, valores em moeda, é atribuído um abono para falhas, de acordo com os escalões estabelecidos no artigo 3º do Anexo V.

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

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

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

**Cláusula 101ª**

**Prémios de antiguidade**

**1.** No ano em que os trabalhadores completarem 25 anos de antiguidade a Empresa atribui:

**a)** Medalha comemorativa de prata;

**b)** Prémio pecuniário correspondente à BR 17;

**c)** Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos, com atribuição de um subsídio de valor igual à retribuição correspondente a esse período.

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

**3.** A Empresa atribui aos trabalhadores, que se tenham mantido ao serviço da Empresa em

regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

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

$$P_1 = P_{tc}$$

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

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

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

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

sendo:

$\mathbf{P_{tc}}$ o valor previsto na alínea b) do número 1.

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

## TÍTULO XVIII
## PLANO SOCIAL

### Cláusula 102ª
### Plano Social

**1.** As Empresas disponibilizam aos trabalhadores aos quais seja aplicável o presente ACT, com excepção dos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106ª, um Plano Social, actualmente designado Plano Social EDP Flex, que engloba um conjunto de benefícios de natureza social.

**2.** As características do Plano Social a que se refere o número anterior, constam do Anexo IX.

**3.** A Empresa divulgará aos trabalhadores referidos no número 1, pelos meios adequados, os benefícios que, a cada momento, estiverem incluídos no Plano Social, bem como as alterações que lhe forem introduzidas.

### Cláusula 103ª
### Utilização dos planos de saúde

**1.** Cada trabalhador fica exclusivamente vinculado ao plano de saúde que lhe seja atribuído por aplicação da cláusula 102ª ("Seguro de saúde" previsto no Anexo IX) ou da cláusula 106ª (Esquema complementar de saúde "ECS" previsto no Anexo VIII).

**2.** No caso de casais constituídos por trabalhadores que beneficiem de planos de proteção na saúde distintos entre si – Seguro de Saúde e ECS:

**a)** Cada trabalhador beneficia unicamente do seu próprio plano de saúde, não podendo beneficiar simultaneamente, enquanto cônjuge ou equiparado, do plano de saúde do outro;

**b)** Os filhos de casal de trabalhadores que beneficie de planos de proteção na saúde distintos entre si apenas poderão beneficiar de um único destes planos, a escolher pelos pais, sendo obrigatório, em qualquer caso, que todos os filhos do casal sejam beneficiários do mesmo plano de saúde.

**3.** No caso de casais constituídos por trabalhadores em que ambos beneficiem do mesmo plano de saúde, aplicam-se as seguintes regras:

**a)** No caso de ambos os trabalhadores estarem abrangidos pelo Seguro de saúde previsto no plano EDP Flex, cada um beneficia exclusivamente do seu Seguro de

saúde, não podendo, enquanto cônjuge ou equiparado, beneficiar simultaneamente do Seguro de saúde do outro;

**b)** Os filhos de casal de trabalhadores usufruem do plano de saúde a que os pais têm direito, ou seja, ECS se ambos os pais forem beneficiários deste ou Seguro de saúde se ambos forem beneficiários deste;

**c)** Caso ambos os trabalhadores beneficiem do Seguro de saúde previsto no EDP Flex, os filhos apenas poderão estar agregados ao Seguro de saúde de um dos pais;

## TÍTULO XIX
## PRÉ-REFORMA E LIMITE DE PERMANÊNCIA AO SERVIÇO

### Cláusula 104ª
### 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 atinjam a idade legal para o efeito.

**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 105ª
### 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 mais do que a idade normal de acesso à pensão de velhice.

## TÍTULO XX
## DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

## CAPÍTULO I
## ÂMBITO SUBJETIVO DE APLICAÇÃO

### Cláusula 106ª
### Âmbito subjetivo de aplicação

**1.** O disposto nas cláusulas constantes do presente Título é unicamente aplicável aos trabalhadores que tenham sido admitidos pelas Empresas outorgantes, seguidamente identificadas, até à data de entrada em vigor do presente ACT e que eram abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o número 1 da cláusula 120ª do presente ACT:

- **a)** EDP Distribuição - Energia, S.A.;
- **b)** EDP - Gestão da Produção de Energia, S.A;
- **c)** Sãvida - Medicina Apoiada, S.A.;
- **d)** Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, S.A.;
- **e)** EDP Comercial - Comercialização de Energia, S.A.;
- **f)** EDP - Imobiliária e Participações, S.A.;
- **g)** EDP Renováveis Portugal, S.A.;
- **h)** EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, S.A.;
- **i)** EDP - Soluções Comerciais, S.A..

**2.** Em consequência do disposto no número precedente, estão excluídos do âmbito subjetivo de aplicação das disposições contidas no presente Título, todas as demais Empresas outorgantes do presente ACT, ou que a ele venham a aderir, nos termos legais, bem como os respetivos trabalhadores e , bem assim, os trabalhadores que as Empresas identificadas no número 1 venham a admitir após a data de entrada em vigor do presente ACT.

**3.** Os trabalhadores referidos no número anterior beneficiarão do Plano Social a que se refere a cláusula 102ª.

## CAPÍTULO II
## SUBSÍDIOS DE ESTUDO A TRABALHADORES-ESTUDANTES

### Cláusula 107ª
### Subsídios concedidos, montantes e requisitos

**1.** A Empresa concede subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas e para aquisição de material escolar aos trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem cursos nas condições previstas na cláusula 35ª do ACT.

**2.** O subsídio para despesas com matrícula e propinas é de montante igual a 50% da matrícula e propinas em estabelecimentos oficiais de ensino relativamente às disciplinas em que o trabalhador tenha obtido aproveitamento, mesmo que frequente estabelecimento de ensino particular, com o limite máximo de referência para a atribuição deste subsídio no valor da retribuição mínima mensal garantida.

**3.** O montante do subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos termos e montantes previstos no Anexo V.

**4.** O pedido de concessão do subsídio deve ser apresentado no prazo máximo de 30 dias a contar do final de cada ano letivo, com os documentos comprovativos da matrícula e propinas pagas, obrigando-se os interessados a prestar todas as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados.

## CAPÍTULO III
## SUBSÍDIOS DE ESTUDO A DESCENDENTES DE TRABALHADORES E DE REFORMADOS

### Cláusula 108ª
### Subsídios concedidos

A Empresa concede aos trabalhadores e reformados com vencimento ou prestação de reforma inferior a seis IAS (Indexante de Apoio Social), que tenham descendentes ou equiparados, subsídios anuais de estudo para despesas com propinas, matrículas e material escolar e subsídios mensais para despesas com transporte, alimentação e estadia, nas condições atualmente praticadas.

### Cláusula 109ª
### Montante dos subsídios

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

### Cláusula 110ª
### Processo de revisão

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

## CAPÍTULO IV
## OUTROS BENEFÍCIOS

### Cláusula 111ª
### Energia elétrica

1. A Empresa concede aos trabalhadores do quadro permanente um desconto de 80% do valor de eletricidade e taxas de potência faturadas, com um limite máximo anual de 1.375,00 euros.
2. O desconto é concedido unicamente em relação a um local de consumo doméstico, sendo requisito indispensável que o trabalhador figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência do ato ou contrato que lhe confere direito à habitação.
3. O período anual de consumo a considerar para efeitos de aplicação do desconto corresponde à faturação de Janeiro a Dezembro.
4. Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor definido no número 1, a diferença não será transferida para o ano seguinte.
5. O regime estabelecido nos números anteriores é extensivo aos reformados e pensionistas abrangidos pelo Anexo VII, bem como aos trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 106ª que se venham a reformar por velhice ou invalidez após a data de entrada em vigor do presente ACT.
6. Os pagamentos relativos aos consumos de energia elétrica referidos nesta cláusula são, em regra, efetuados através de débito em conta bancária.
7. O valor máximo do benefício estabelecido no número 1 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.

**Cláusula 112ª**

**Seguro de acidentes pessoais**

**1.** A Empresa mantém os trabalhadores do quadro do pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições nunca inferiores aos da actual apólice.

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

## CAPÍTULO V
## ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS

**Cláusula 113ª**

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

**1.** A Empresa mantém às vítimas de acidentes de trabalho e doenças profissionais os direitos e regalias reconhecidas aos trabalhadores no activo, sem prejuízo dos efeitos contratuais que resultem de situações de impedimento prolongado.

**2.** A Empresa assegura aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, através da atribuição de complemento ao seguro obrigatório, a retribuição normal mensal líquida auferida à data e no local do acidente, acrescida dos valores líquidos das outras parcelas da retribuição recebidas com carácter de regularidade, nos termos definidos neste ACT.

**3.** A retribuição normal assegurada ao trabalhador evoluirá de acordo com as alterações da tabela salarial.

**Cláusula 114ª**

**Incapacidade temporária**

**1.** Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa assegura por si ou por terceiros, durante o período de incapacidade, a diferença entre a indemnização legalmente devida e a retribuição líquida do trabalhador.

**2.** Em caso de incapacidade temporária parcial e ambulatória, de grau que permita que o trabalhador retome o serviço, a Empresa assegura-lhe a retribuição normal que auferia à data do acidente.

**Cláusula 115ª**

**Incapacidade permanente parcial**

**1.** A Empresa obriga-se a não invocar como causa de despedimento a incapacidade permanente parcial dos trabalhadores acidentados ao seu serviço.

**2.** Se a incapacidade implicar a reconversão do trabalhador, pode este optar por aceitar a função, ainda que de menor categoria ou nível de qualificação que a Empresa lhe ofereça ou

pela rescisão imediata do contrato de trabalho, tendo neste caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção no caso do trabalhador ter até 15 anos de serviço, ou um mês e meio de retribuição, por cada ano ou fracção, no caso de o trabalhador ter mais de 15 anos de serviço, não podendo em caso algum a indemnização ser inferior a seis meses.

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

**4.** Se a incapacidade permanente parcial implicar a reconversão do trabalhador para função de categoria ou nível de qualificação inferior, a Empresa atribui, se for caso disso, complemento à retribuição normal da nova função através da seguinte fórmula:

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

em que:

**C** complemento a atribuir pelas Empresas;

$\mathbf{R_{bM}}$ retribuição base correspondente à função de que era titular à data do sinistro ou do reconhecimento da doença profissional;

$\mathbf{R_{bm}}$ retribuição base do trabalhador na função em que foi reconvertido;

**I** pensão mensal da Seguradora ou do Centro Nacional de Proteção contra os Riscos Profissionais.

**5.** Sempre que haja alteração dos valores RbM e Rbm ou I, procede-se a recálculo.

**6.** O valor de C, quando negativo, não determina a correspondente diminuição de Rbm.

**7.** Sempre que, por disposição legal ou por opção do trabalhador, seja remida a pensão de incapacidade determinada pelo tribunal, a Empresa mantém o mesmo complemento que resultaria da não remissão dessa pensão.

## Cláusula 116ª
## Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho

**1.** Se o trabalhador não for considerado, pelas instituições oficiais de previdência, em situação de invalidez, a Empresa obriga-se a atribuir-lhe, até à idade que confira direito à pensão de reforma por velhice, um complemento que, adicionado à indemnização por acidente de trabalho ou de doença profissional estabelecida judicialmente, perfaça o montante da sua retribuição mensal, calculada nos termos do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 113ª.

**2.** Atingida a idade normal da reforma por velhice através das instituições oficiais, o trabalhador obriga-se a requerê-la, sob pena da Empresa deixar de estar obrigada ao pagamento do complemento referido no número anterior enquanto o trabalhador não apresentar o requerimento atrás referido e durante o tempo que mediar entre a data em que o trabalhador reuniu os requisitos legais para requerer a reforma por velhice e a data em que apresentou o devido requerimento.

**3.** Exceptuam-se do disposto no número anterior, os trabalhadores não considerados em situação de invalidez pelas instituições oficiais que tenham menos de 30 anos de antiguidade, ficando estes obrigados a requerer a passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam essa antiguidade ou o último dia do mês em que perfaçam 70 anos aplicando-se, no caso de não cumprimento pontual desta obrigação, *mutatis mutandis*, o disposto na parte final do número anterior.

## CAPÍTULO VI
## PROTEÇÃO SOCIAL

### Cláusula 117ª
### Antecipação à pré-reforma e pré-reforma

**1.** Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, têm o direito a passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, em função da sua idade e antiguidade.

**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 nos números anteriores, a contagem de antiguidade faz-se nos mesmos termos dos estabelecidos para atribuição dos complementos de pensões de velhice ou invalidez previstos no Anexo VII deste ACT.

**4.** Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido nos números 1 e 2 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à Empresa a data em que pretendem passar à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

**5.** A passagem à situação de antecipação à pré-reforma ou à pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

**6.** Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma ou 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 antecipação à pré-reforma ficam obrigados a acordar com a Empresa a passagem à situação de pré-reforma, quando atinjam a idade mínima para o efeito, e a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que atinjam a idade legal prevista.

**8.** Os trabalhadores em situação de antecipação à pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que atinjam a idade legal para o efeito.

**9.** Os trabalhadores que, durante o período ou períodos de antecipação à pré-reforma ou 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.

**10.** A prestações de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 7º do Anexo VII deste ACT e paga 14 vezes por ano, sendo a respetiva base de cálculo atualizada em condições, percentagem e momento iguais às do aumento de retribuições que se venha a verificar no âmbito da Empresa por negociação coletiva.

**11.** A Empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 7 e 8 da presente cláusula.

**Cláusula 118ª**

**Preparação para a reforma**

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

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

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

**b)** A dois dias de dispensa de serviço por mês;

**c)** A uma redução de 25% no horário de trabalho diário.

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

**4.** O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de antecipação à pré-reforma e de pré-reforma, nos termos seguintes:

**a)** No caso de antecipação à pré-reforma nos termos do número 1 da cláusula 117ª, o trabalhador, no requerimento respetivo, indicará o programa do regime especial de trabalho;

**b)** No caso de pré-reforma por razões de gestão, o programa será estabelecido no acordo referido no número 4 da cláusula 117ª do presente ACT.

**Cláusula 119ª**

**Benefícios complementares da previdência**

**1.** Os benefícios complementares da previdência concedidos pela Empresa estão consignados no Anexo VII (COMPLEMENTOS DOS BENEFÍCIOS DA SEGURANÇA SOCIAL) deste ACT, que dele faz parte integrante.

**2.** As Empresas garantem as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação aplicável.

**3.** As Empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do Anexo VIII (SAÚDE), que dele faz parte integrante deste ACT.

**4.** Os benefícios complementares previstos no Anexo VII são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à data da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no BTE, 1ª série, nº 28, de 29 de Julho de 2000, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das Empresas ou extinga os benefícios.

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

**6.** Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data da assinatura dos ACT a que se refere o número 4, não implica aumento automático das responsabilidades das Empresas.

**7.** Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto na presente cláusula.

## TÍTULO XXI
## DISPOSIÇÕES FINAIS

**Cláusula 120ª**

**Revogação da regulamentação anterior**

**1.** Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o ACT/EDP publicado no BTE, 1ª série, nº 28, de 29 de Julho de 2000, retificado no BTE, 1ª série, nº 41, de 8 de Novembro de 2000, com as alterações posteriormente introduzidas, designadamente as publicadas no BTE, 1ª série, nº 36, de 29 de Setembro de 2003, retificado no BTE nº 39, de 22 de Outubro de 2003, bem como os acordos de adesão ao mesmo, nomeadamente os publicados nos BTE da 1ª série, nº 28, de 29 de Julho de 2001, nº 8, de 28 de Fevereiro de 2002, nº 18, de 15 de Maio de 2002, nº 16, de 29 de Abril de 2005 e nº 15, de 22 de Abril de 2006.

**2.** São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas Empresas outorgantes que se mostrem contrários ao disposto no presente ACT ou com ele incompatíveis.

**Cláusula 121ª**

**Carácter globalmente mais favorável**

As condições de trabalho fixadas pelo presente ACT são consideradas pelos outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, nomeadamente as decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva revogados.

# ANEXO I

**ENQUADRAMENTO E CARREIRAS PROFISSIONAIS**
**(Cláusula 12ª do ACT)**

## CAPÍTULO I
## BASES GERAIS DE ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

### SECÇÃO I
### Objeto e princípios gerais

#### Artigo 1º
#### Objeto

**1.** O enquadramento profissional classifica as funções existentes na Empresa e integra-as em níveis de qualificação profissional, de acordo com as exigências de formação escolar e profissional para o seu desempenho, responsabilidade, complexidade e impacto funcional.

**2.** Ficam excluídos do enquadramento os cargos de chefia de departamento superior, quadros diretivos, assessores e adjuntos, os quais são exercidos em comissão de serviço, sem prejuízo de estes beneficiarem dos direitos e estarem sujeitos aos deveres previstos no enquadramento, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

#### Artigo 2º
#### Princípios gerais

**1.** Em conformidade com o disposto no número 1 do artigo anterior, os trabalhadores das Empresas estão integrados em cinco níveis de qualificação profissional:

Nível 1: Quadros superiores;
Nível 2: Quadros médios;
Níveis 3 e 4: Profissionais altamente qualificados;
Nível 5: Profissionais qualificados.

**2.** O Nível 1 integra as categorias de Técnico Superior, Técnico Superior Especialista, Técnico Superior Sénior e Técnico Superior Especialista Generalista, e cada categoria compreende diversas letras.

**3.** Os Níveis 2 a 5 integram, cada um, diversos graus de evolução.

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

**5.** Ao Nível 1 correspondem 19 retribuições base (letras A2 a Q) e aos Níveis 2 a 5 correspondem 22 bases de retribuição (BR 1 a 22).

**6.** A evolução profissional processa-se de acordo com o disposto no artigo 4º.

### SECÇÃO II
### Estrutura dos Níveis

**Artigo 3º**

**Caracterização**

**1.** O Nível 5 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência, no mínimo, do 12º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações[1]), na área vocacional adequada à função e tem 14 graus (graus 1 a 14) - BR 1 a 14.

**2.** O Nível 4 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional adequada à função e experiência profissional relevante para a atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 5 a 17.

**3.** O Nível 3 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a trabalho altamente qualificado, com exigência, no mínimo, do 12º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações), na área vocacional da função, experiência profissional relevante e competências técnicas e comportamentais adequadas à atividade e tem 13 graus (graus 1 a 13) - BR 8 a 20.

**4.** O Nível 2 de qualificação profissional enquadra as funções correspondentes a quadros médios, caracterizando-se por conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área ou em matérias específicas da função (nível 5 do Quadro Nacional de Qualificações), adquiridos através de experiência profissional obtida no desempenho de funções similares, afins ou adequadas e tem 12 graus (graus 1 a 12) - BR 11 a 22.

**5.** O Nível 1 de qualificação profissional enquadra as funções de Quadros Superiores, com exigência de formação académica superior e tem as seguintes categorias e letras:

- **a)** Técnico Superior — letras A2 a D;
- **b)** Técnico Superior Especialista — letras A a J;
- **c)** Técnico Superior Sénior — letras D a O;
- **d)** Técnico Superior Especialista Generalista — letras F a Q.

## SECÇÃO III
## Evolução profissional

**Artigo 4º**

**Princípios**

**1.** Por evolução profissional entende-se a progressão salarial do trabalhador no nível de qualificação profissional correspondente ao seu perfil de enquadramento ou a promoção para nível de qualificação profissional superior com a correspondente alteração do seu perfil de enquadramento.

**2.** Numa base anual, para garantir o alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da Empresa, serão identificados os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para progressão salarial no nível de qualificação profissional.

**3.** Os critérios de promoção e percursos profissionais são determinados pela Empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validade de competências técnicas e

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

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

**4.** A Empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador disponibilizando ferramentas e formação adequadas, com o objetivo de desenvolver as competências técnicas e comportamentais, em linha com as necessidades do negócio da Empresa, e sustentar a evolução profissional.

**5.** Será dado conhecimento aos Sindicatos do sistema de avaliação a aplicar em cada ano.

**6.** A Empresa dará anualmente informação estatística agregada da distribuição das avaliações, e por unidade organizativa, desde que estas tenham mais de 60 trabalhadores.

**7.** Entende-se por unidade organizativa uma estrutura que integra um conjunto de meios e de recursos, onde se desenvolvem atividades e operações que tenham um fim em comum, implicando a sua constituição formal na Empresa.

**8.** As avaliações de desempenho negativas (insuficientes) serão analisadas pela Empresa, trabalhador, e sindicatos desde que o trabalhador o solicite.

**Artigo 5º**

**Progressão salarial**

**1.** A progressão dos trabalhadores nos níveis de qualificação profissional correspondentes aos seus perfis de enquadramento faz-se para as posições de referência constantes das Tabelas anexas, tendo por base o mérito do trabalhador e a sua antiguidade no grau ou letra, após obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.

**2.** A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:

a) Grupo A - Desempenho adequado 1,2 ponto
b) Grupo B - Desempenho bom 1,5 pontos
c) Grupo C - Desempenho excecional 2 pontos

**3.** A atribuição de pontos está condicionada à verificação cumulativa dos critérios de elegibilidade previstos no artigo 6º, tendo por universo os trabalhadores identificados nos termos do número 2 do artigo 4º.

**4.** Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não será atribuído qualquer ponto nesse ano.

**5.** Logo que o trabalhador acumule, na mesma BR/LR, 6 (seis) pontos progredirá para a BR/LR imediatamente seguinte prevista no nível correspondente ao respetivo enquadramento, com a verificação cumulativa dos critérios previstos no artigo seguinte.

**6.** A progressão para a BR/LR imediatamente seguinte, nos termos do número anterior, implica o reinício do cômputo de pontos de avaliação na BR/LR, isto é, o eventual excesso de pontuação anterior não é transferível para a evolução seguinte.

**7.** A progressão salarial prevista neste artigo tem como limite o seguinte:

a) Para o Nível 5, a BR 14;
b) Para o Nível 4, a BR 17;
c) Para o Nível 3, a BR 20;
d) Para o Nível 2, a BR 22;
e) Para a categoria de Técnico Superior, a LR D;
f) Para a categoria de Técnico Superior Especialista, a LR J;
g) Para a categoria de Técnico Superior Sénior, a LR K;
h) Para a categoria de Técnico Superior Especialista Generalista, a LR K.

**8.** Ao trabalhador que não tenha avaliação de desempenho anual, por ausências previstas nas alíneas a), b) e c) do número 2 do artigo 6º deste Anexo, será atribuída, para efeitos de

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

**Artigo 6º**

**Critérios de elegibilidade para progressão salarial**

**1.** São critérios de elegibilidade de verificação cumulativa para a obtenção de pontos os abaixo indicados, que não podem ser vistos de forma isolada:

**a)** Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função exercida pelo trabalhador;

**b)** Avaliação de desempenho igual ou superior a adequado;

**c)** Ausência de registo de sanções disciplinares por incumprimento das normas e procedimentos da Empresa no ano a que respeita a avaliação;

**d)** Absentismo não superior a 12 dias em cada ano civil.

**2.** Para efeitos do disposto na alínea d) do número anterior, considera-se absentismo toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das seguintes:

**a)** Ausências dos delegados/dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem o limite previsto neste ACT;

**b)** Ausências dos membros das comissões de trabalhadores para o exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com retribuição;

**c)** Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

**d)** Ausências por doença do trabalhador, até 45 dias por ano;

**e)** Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei;

**f)** Ausências por motivo de parentalidade, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;

**g)** Ausências ao abrigo da alínea f), do número 2, da cláusula 77ª do ACT;

**h)** Ausências ao abrigo da alínea i), do número 2, da cláusula 77ª do ACT, nos casos em que a lei as considere como prestação efetiva de trabalho;

**i)** Ausências dos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.

**Artigo 7º**

**Promoção**

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

**Artigo 8º**

**Tempo de permanência no grau de evolução**

**1.** A contagem do tempo de permanência na BR de evolução ou na letra reporta-se sempre a 31 de Dezembro de cada ano.

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

**3.** Em caso de admissão ou de antecipação de evolução na carreira com mudança de

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

## SECÇÃO IV
## Admissões

### Artigo 9º
### Admissão de trabalhadores

**1.** A admissão de trabalhadores para funções de Nível 5 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

**a)** Grau 1 para candidatos com habilitações ao nível do 9º ano de escolaridade (nível 1 ou 2 do Quadro Nacional de Qualificações);

**b)** Grau 2 para candidatos com habilitações ao nível do 12º ano de escolaridade (nível 3 ou 4 do Quadro Nacional de Qualificações).

**2.** A admissão de trabalhadores para funções de Nível 1 de qualificação profissional efetua-se com observância do seguinte:

**a)** Letra A2 para candidatos com habilitações ao nível de Licenciatura Pós-Bolonha (nível 6 do Quadro Nacional de Qualificações);

**b)** Letra A1 para candidatos com habilitações ao nível de Licenciatura Pré-Bolonha ou Mestrado (nível 6 e 7 do Quadro Nacional de Qualificações).

## CAPÍTULO II
## PERFIS DE ENQUADRAMENTO

### Artigo 10º
### Definição

**1.** O perfil de enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função que a situam no conjunto das atividades da Empresa e compreende o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho**.**

**2.** As diferenças de atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma função, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, não podem justificar a alteração da sua posição relativa.

**3.** Os perfis de enquadramento constam do Apenso A a este Anexo.

### Artigo 11º
### Integração dos perfis de enquadramento em Níveis de qualificação

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

## CAPÍTULO III
## LINHAS DE CARREIRA

### Artigo 12º
### Estrutura

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

## CAPÍTULO IV
## DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 13º
### Reconversão

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

**2.** A Empresa pode reconverter o trabalhador para função compatível com as suas capacidades e aptidões, nos seguintes casos:

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

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

**4.** Aos trabalhadores que mudem de função por reconversão para nível de qualificação imediatamente superior, é atribuído o grau correspondente à base de retribuição possuída, mantendo os pontos de avaliação acumulados no grau do nível anterior.

## CAPÍTULO V
## DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

### Artigo 14º
### Reenquadramento profissional

**1.** A função e o enquadramento profissional adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo do anterior Anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho da EDP, publicado no BTE, 1ª Série, nº 28 de 29/07/2000, agora revisto, transitam para a vigência do presente ACT nos termos do Apenso D.

**2.** O reenquadramento referido nos números anteriores será efetuado até ao final do mês seguinte ao da publicação do presente ACT.

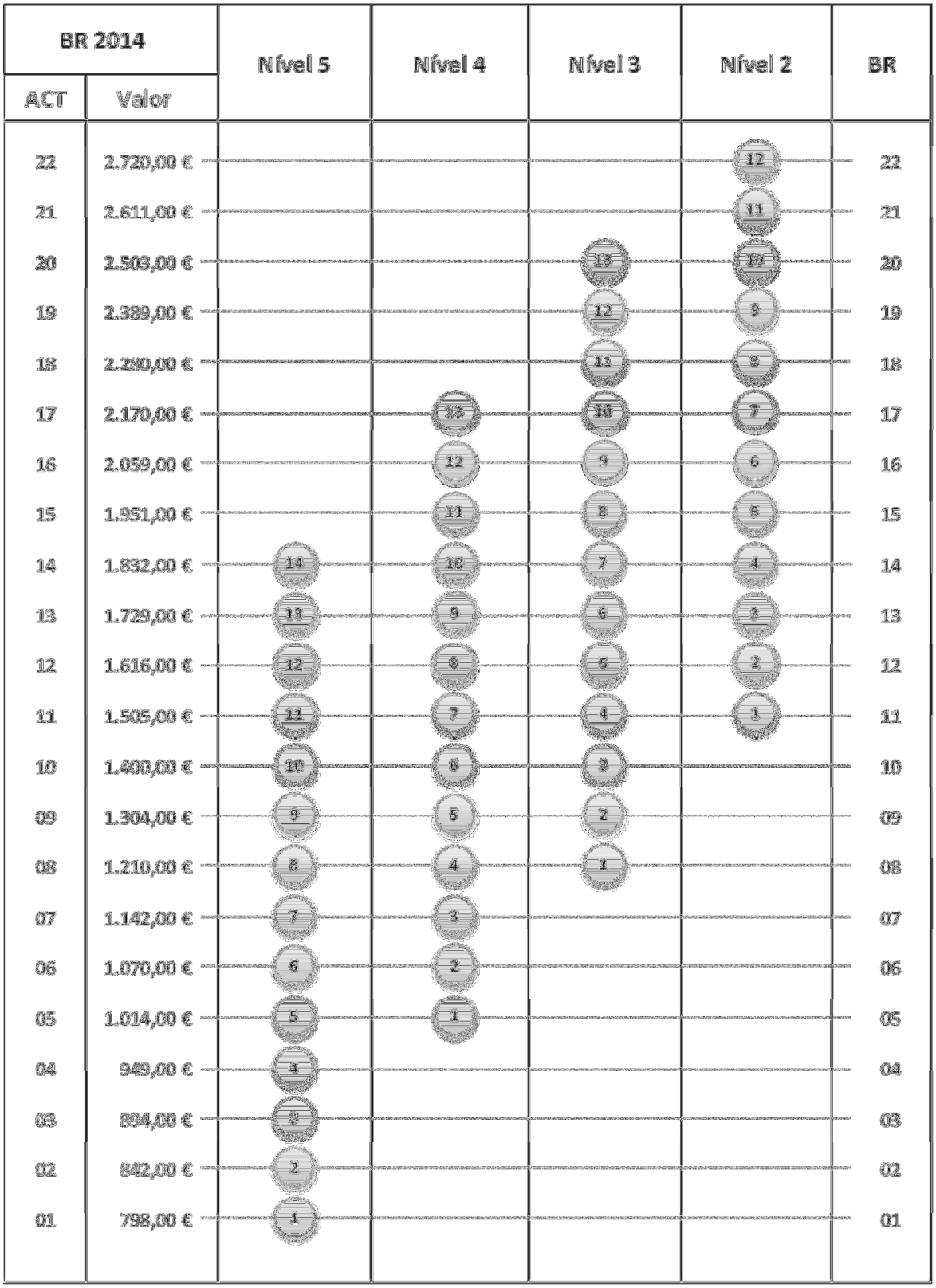
**3.** A integração dos trabalhadores das Empresas referidas no número 2 da cláusula 106ª, no enquadramento profissional decorrente da aplicação deste ACT, será efetuada de acordo com as funções efetivamente desempenhadas pelos trabalhadores por correspondência com os perfis de enquadramento constantes do Apenso A do presente Anexo.

**4.** É extinto o Nível 6 de qualificação profissional, conforme se encontrava estabelecido no Anexo I do Acordo Coletivo de Trabalho da EDP, publicado no BTE, 1ª Série, nº 28 de 29/07/2000, mantendo-se como residual relativamente aos trabalhadores enquadrados neste nível.

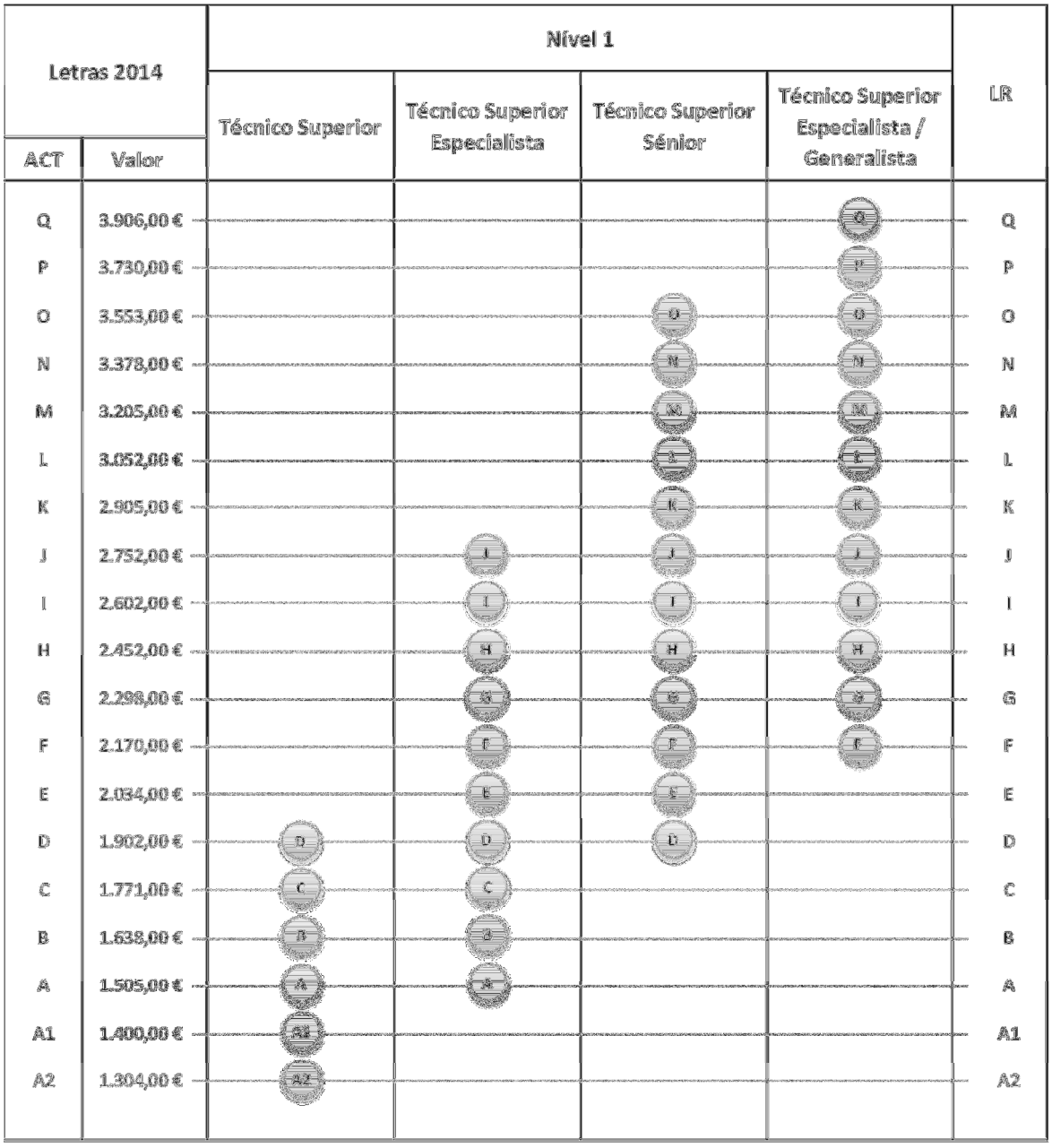
**5.** A evolução profissional dos trabalhadores com o Nível 6 referido no número anterior, processa-se de acordo com as regras estabelecidas no presente anexo.

**6.** São extintas as chefias de secção.

## NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO



## QUADROS SUPERIORES



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

**APENSO A**

(artigo 10º, número 3 do ANEXO I)

**Perfis de enquadramento**

**ANALISTA QUÍMICO (Nível 5)**

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

**ASSISTENTE DE CONDUÇÃO DE CENTRAIS TERMOELÉTRICAS (Nível 2)**

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

**ASSISTENTE DE ESTUDOS E DE GESTÃO (Nível 2)**

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

**ASSISTENTE TÉCNICO DE ENFERMAGEM (Nível 2)**

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

**ASSISTENTE TÉCNICO E DE PROJETO (Nível 2)**

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

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

**DESENHADOR (Nível 5)**

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

**ELETRICISTA DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS (Nível 5)**

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

**ELETRICISTA DE EXPLORAÇÃO (Nível 5)**

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

**ELETRICISTA DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS (Nível 5)**

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

**ELETROMECÂNICO PRINCIPAL (Nível 5)**

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

**ENCARREGADO DE CONDUÇÃO DE CENTRAIS TERMOELÉTRICAS (Nível 3)**

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

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

**ESCRITURÁRIO COMERCIAL (Nível 5)**

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

**ESCRITURÁRIO DE CONTABILIDADE, FINANÇAS E ESTATÍSTICA (Nível 5)**

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

**ESCRITURÁRIO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA (Nível 5)**

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

**FISCAL DE CONSTRUÇÃO CIVIL (Nível 5)**

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

**MOTORISTA (Nível 5)**

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

**OBSERVADOR PRINCIPAL DE ESTRUTURAS (Nível 5)**

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

**OPERADOR DE MERCADOS DE ENERGIA (Nível 5)**

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

**OPERADOR DE PRODUÇÃO TÉRMICA (Nível 5)**

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

**OPERADOR DE REDES DE GÁS (Nível 5)**

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

**OPERADOR PRINCIPAL DE PRODUÇÃO (Nível 5)**

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

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

**PREPARADOR INFORMÁTICO (Nível 5)**

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

**SERRALHEIRO MECÂNICO PRINCIPAL (Nível 5)**

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

**TÉCNICO AUXILIAR DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA (Nível 5)**

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

**TÉCNICO COMERCIAL (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE AUTOMAÇÃO E ENSAIOS (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE CONTABILIDADE, FINANÇAS E ESTATÍSTICA (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE ENFERMAGEM (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE EXPLORAÇÃO (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE EXPROPRIAÇÕES (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO DE CONSTRUÇÃO CIVIL (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO DE MONTAGEM DE EQUIPAMENTO (Nível 4)**

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

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

**TÉCNICO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE INFORMÁTICA (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE LABORATÓRIO DE ENGENHARIA CIVIL (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE LABORATÓRIO QUÍMICO (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE MECÂNICA (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE MERCADOS DE ENERGIA (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO (Nível 4)**

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

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

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

**TÉCNICO DE PLANEAMENTO (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA (Nível 4)**

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

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

**TÉCNICO DE PRODUÇÃO TÉRMICA (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE REDES E INSTALAÇÕES ELÉTRICAS (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DE RELAÇÕES PÚBLICAS (Nível 4)**

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

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

**TÉCNICO DE SEGURANÇA DE ESTRUTURAS (Nível 4)**

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

**TÉCNICO DESENHADOR (Nível 4)**

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

**TÉCNICO ELETROMECÂNICO (Nível 4)**

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

**TÉCNICO OPERACIONAL DE REDES DE GÁS (Nível 4)**

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

**TÉCNICO PRINCIPAL COMERCIAL (Nível 3)**

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

**TÉCNICO PRINCIPAL DE EXPLORAÇÃO (Nível 3)**

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

**TÉCNICO PRINCIPAL DE GESTÃO (Nível 3)**

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

**TÉCNICO PRINCIPAL DE MANUTENÇÃO (Nível 3)**

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

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

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

**TÉCNICO PRINCIPAL OPERACIONAL DE REDES DE GÁS (Nível 3)**

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

**TÉCNICO SUPERIOR (Nível 1)**

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

qualificação inferior.

**TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA (Nível 1)**

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

**TÉCNICO SUPERIOR SÉNIOR (Nível 1)**

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

**TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA GENERALISTA (Nível 1)**

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

**TÉCNICO TOPÓGRAFO (Nível 4)**

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

**TELEFONISTA (Nível 5)**

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

**TOPÓGRAFO (Nível 5)**

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

**APENSO B**

(artigo 11º do ANEXO I)

**Perfis de Enquadramento**

**NÍVEL 6 – Profissionais especializados:**

- **Perfis a extinguir de imediato:**

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

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

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

**NÍVEL 5 – Profissionais qualificados:**

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

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

04 – Escriturário de gestão de materiais
05 – Escriturário de pessoal e expediente geral
08 – Arquivista técnico
28 **–** Programador de trabalhos
} <u>substituídos por</u> 09 – Escriturário de gestão administrativa

10 **–** Eletricista de contagem
13 **–** Eletricista montador reparador AT
14 **–** Eletricista principal
17 **–** Eletricista TET/MT
22 – Fiscal principal de inst. de linhas/cabos
} <u>substituídos por</u> 05 – Eletricista de redes e instalações elétricas

12 – Eletricista de laboratório
15 **–** Eletricista de proteções
16 **–** Eletricista teleinformações
} <u>substituídos por</u> 03 – Eletricista de automação e ensaios

31 – Soldador
} <u>integrado em</u> 18 – Serralheiro mecânico principal

– **Perfis a extinguir de imediato:**

01 – Caixa
06 – Rececionista
23 – Montador principal de isolamentos térmicos
27 – Preparador de normalização

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

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

**NÍVEL 4 – Profissionais altamente qualificados:**

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

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

11 – Técnico de laboratório
29 – Técnico de proteções
33 – Técnico de teleinformações
→ substituídos por: 02 – Técnico de automação e ensaios

07 – Técnico de exploração de redes
17 – Técnico de instalações elétricas
35 – Técnico de TET/MT
38 – Técnico de despacho
03 – Técnico de contagem
16 – Técnico medidor-orçamentista
24 – Técnico montador de AT
→ substituídos por: 20 – Técnico de redes e instalações elétricas

10 – Técnico de fiscalização de montagem de equip. elétrico
11 – Técnico de fiscalização de montagem de equip. mecânico
→ substituídos por: 08 – Técnico de fiscalização de montagem de equipamento

14 – Técnico de gestão de materiais
27 – Técnico de planificação e preparação
→ integrado em: 09 – Técnico de gestão administrativa

32 – Técnico de soldadura
20 – Técnico de máquinas especiais
→ integrado em: 13 – Técnico de mecânica

34 – Técnico de tesouraria
→ integrado em: 3 – Técnico de contabilidade, finanças e estatística

37 – Técnico de centro de manobras
→ integrado em: 05 – Técnico de exploração

– **Perfis a extinguir de imediato:**

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

**NÍVEL 3 – Profissionais altamente qualificados:**

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

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

**NÍVEL 2** – **Quadros médios:**

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

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

02 – Assistente de gestão
04 – Assistente de estudos
→ substituídos por
02 – Assistente de estudos e de gestão

05 – Assistente de projeto
06 – Assistente técnico
→ integrados em
04 – Assistente técnico e de projeto

**NÍVEL 1 – Quadros Superiores:**

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

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

01 – Bacharel I
03 – Licenciado I
→ substituídos por
02 – Técnico superior especialista

02 – Bacharel II
04 – Licenciado II
→ substituídos por
03 – Técnico superior sénior

05 – Especialista/Generalista
→ substituído por
04 – Técnico superior especialista generalista

**APENSO C**

(artigo 12º do ANEXO I)

**Linhas de Carreira**

| Código e Nível | Designação Profissional | Linhas de Carreira | |
|---|---|---|---|
| | | **Inferior** | **Superior** |
| 012 | ASSISTENTE DE CONDUÇÃO DE CENTRAIS TERMOELÉTRICAS (*) | 013 | |
| 022 | ASSISTENTE DE ESTUDOS E DE GESTÃO | 023<br>043 | |
| 032 | ASSISTENTE TÉCNICO DE ENFERMAGEM | 044 | |
| 042 | ASSISTENTE TÉCNICO E DE PROJETO | 033<br>053 | |
| | (*) - Evolução limitada ao Grau 8 | | |
| 013 | ENCARREGADO DE CONDUÇÃO DE CENTRAIS TERMOELÉTRICAS | 194 | 012 |
| 023 | TÉCNICO PRINCIPAL COMERCIAL | 014 | 022 |
| 033 | TÉCNICO PRINCIPAL DE EXPLORAÇÃO | 024<br>054<br>124<br>204 | 042 |
| 043 | TÉCNICO PRINCIPAL DE GESTÃO | 014<br>034<br>074<br>084<br>094<br>104<br>144<br>174<br>214 | 022 |
| 053 | TÉCNICO PRINCIPAL DE MANUTENÇÃO | 024<br>204<br>134<br>244 | 042 |
| 063 | TÉCNICO PRINCIPAL DE OPERAÇÃO E MANUTENÇÃO DE REDES DE GÁS | 164 | - |

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

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

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

**APENSO D**

(Artigo 14º, número 1 do Anexo I)

**Reenquadramento Profissional**

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

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

# ANEXO II

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

### CAPÍTULO I
### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Artigo 1º
#### Noção

**1.** Por mobilidade interna entende-se a mudança de um trabalhador de um posto de trabalho para outro.

**2.** A mobilidade interna não está condicionada a período experimental.

**3.** Por mobilidade entre Empresas entende-se a movimentação de trabalhadores entre as Empresas outorgantes do presente ACT.

**4.** A Empresa fará, através dos meios adequados, a divulgação de oportunidades de mobilidade interna, no sentido de se preencherem os postos de trabalho disponíveis com os recursos humanos internos.

#### Artigo 2º
#### Tipos

**1.** A mobilidade interna tem lugar por transferência, nos termos da lei e deste ACT.

**2.** A mobilidade entre Empresas pode ter lugar por cessão da posição contratual laboral ou por cedência ocasional.

### CAPÍTULO II
### MOBILIDADE INTERNA

#### Artigo 3º
#### Modalidades

**1.** A mobilidade por transferência pode ser:

- **a)** Por iniciativa da Empresa;
- **b)** Por acordo entre a Empresa e o trabalhador;
- **c)** Coletiva;
- **d)** Por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante.

**2.** A mobilidade por transferência pode ou não implicar promoção, mudança de função ou de categoria.

#### Artigo 4º
#### Transferência por iniciativa da Empresa

**1.** A transferência por iniciativa da Empresa resulta de necessidades de serviço e pode decorrer das seguintes situações:

- **a)** Reestruturação e reorganização de serviços;
- **b)** Extinção de posto de trabalho;
- **c)** Inadequação ao posto de trabalho;

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

**2.** A transferência com fundamento na alínea c) do número anterior só pode ter lugar desde que o trabalhador tenha previamente recebido formação adequada, seguida de suficiente período de adaptação.

**3.** Nas transferências por iniciativa da Empresa, deve esta indicar a cada trabalhador os postos de trabalho disponíveis, podendo este optar pelo que mais lhe convier.

**4.** As transferências por iniciativa da Empresa, quando por razões de serviço devidamente justificadas, não carecem de acordo do trabalhador quando a movimentação se faça dentro da mesma localidade ou para instalação fora da localidade situada a uma distância inferior a 20 km do anterior local de trabalho ou, quando excedendo tais limites, se enquadrem nas situações previstas na alínea b) do número 1.

**5.** As transferências por iniciativa da Empresa para local de trabalho não compreendido nos limites indicados no número anterior, salvo o disposto na sua parte final, carecem do prévio consentimento escrito do trabalhador.

**6.** Nos casos previstos na parte final do número 4, se o trabalhador não concordar com a transferência poderá rescindir o seu contrato de trabalho, invocando esse fundamento, tendo, nesse caso, direito a uma indemnização calculada de acordo com as regras previstas no artigo 6º, número 3.

**Artigo 5º**

**Transferência por acordo**

**1.** A transferência por acordo pode decorrer por iniciativa do trabalhador e resulta da convergência dos interesses da Empresa e do trabalhador que reúna as condições necessárias ao preenchimento de um posto de trabalho.

**2.** O acordo de transferência deve ser reduzido a escrito.

**Artigo 6º**

**Transferência colectiva**

**1.** Transferência colectiva é uma modalidade de mobilidade interna motivada por mudança ou encerramento total ou parcial do estabelecimento, por redução gradual e programada do seu funcionamento ou alteração profunda no modo de funcionamento.

**2.** Nestas transferências são ouvidos previamente os trabalhadores abrangidos e os respectivos sindicatos.

**3.** Se um trabalhador não aceitar a transferência colectiva e a Empresa não lhe puder assegurar funções equivalentes na localidade ou área onde presta serviço, pode a Empresa reconverter o trabalhador para funções de nível de qualificação anterior ou, se o trabalhador o preferir, rescindir imediatamente o contrato de trabalho com direito a uma indemnização a calcular de acordo com os critérios legais previstos para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador com justa causa.

**Artigo 7º**

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

**1.** A transferência por incompatibilidade da função com a condição de trabalhador-estudante é a que resulta de uma das seguintes situações:

**a)** Os trabalhadores-estudantes necessitarem de frequentar estabelecimento de ensino

situado em localidade diferente daquela onde trabalham;

**b)** Os trabalhadores-estudantes, por desempenharem funções que exigem deslocações frequentes, não puderem frequentar o estabelecimento de ensino com regularidade;

**c)** O regime de trabalhador-estudante ser incompatível com o trabalho em turnos.

**2.** Nas situações indicadas no número anterior, perante o interesse formalmente manifestado pelo trabalhador, a Empresa, sempre que possível, promove a sua mudança de posto de trabalho ou de função ou a sua transferência para localidade onde existam vaga e estabelecimento de ensino adequado, atendendo às preferências do trabalhador.

**3.** A não aceitação da transferência deve ser fundamentada e comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias após a recepção do pedido.

**Artigo 8º**

**Compensação ou pagamento de despesas**

**1.** Nos casos em que a transferência colectiva ou por iniciativa da Empresa é efectuada para fora dos limites previstos no número 4 do artigo 4º e não implique mudança de residência, a Empresa garante uma compensação pecuniária pelo acréscimo de despesas com transporte.

**2.** Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador vier a ser posteriormente transferido para um novo local que, tendo por referência o local de trabalho inicial a que se refere o número 4 do artigo 4º, não exceda os limites ali previstos, deixará de ter direito à compensação prevista no número 1, salvo nos casos em que, comprovadamente, se verifique um acréscimo de despesas face à situação anterior.

**3.** Nas transferências colectivas ou por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência, a Empresa garante:

**a)** Uma compensação, a acordar caso a caso, de montante não inferior ao equivalente a 3 meses de retribuição;

**b)** O pagamento das despesas efectuadas pelo trabalhador com o seu transporte e do seu agregado familiar, assim como as despesas de transporte de mobílias, incluindo o seguro.

## CAPÍTULO III
## MOBILIDADE ENTRE EMPRESAS

**Artigo 9º**

**Noção e forma**

**1.** A mobilidade entre Empresas pode ter lugar por iniciativa do trabalhador ou das Empresas interessadas e está condicionada ao acordo do trabalhador cedido e das Empresas cedente e cessionária.

**2.** A mobilidade entre Empresas obriga sempre à celebração de acordo escrito entre a Empresa cedente, a Empresa cessionária e o trabalhador.

**Artigo 10º**

**Cessão da posição contratual laboral**

**1.** A mobilidade por cessão da posição contratual laboral de trabalhadores do quadro do pessoal permanente das Empresas é titulada pelos documentos de Acordo, modelos 1 a 3, que fazem parte integrante deste Anexo.

**2.** Os modelos 1 e 3 são aplicáveis exclusivamente aos trabalhadores abrangidos pelo número 1

da cláusula 106ª do ACT.

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

**Artigo 11º**

**Cedência ocasional**

**1.** A mobilidade por cedência ocasional pode ter duração certa ou incerta e é titulada, respectivamente, pelos documentos de Acordo, modelos 4 e 5, que fazem parte integrante deste Anexo.

**2.** A cedência ocasional de duração incerta só é admissível nas seguintes situações:

**a)** Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

**b)** Acréscimo sazonal de actividade;

**c)** Ocupação de postos de trabalho a aguardar preenchimento;

**d)** Necessidade temporária de preenchimento de postos de trabalho.

**3.** À cedência ocasional de duração incerta é atribuída uma compensação de 5% da retribuição base.

**MODELO 1**

**CESSÃO DA POSIÇÃO CONTRATUAL LABORAL**

**(artigo 10º, números 1 e 2)**

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

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

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

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

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

**1ª**

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

TRABALHADOR.

**2ª**

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

**3ª**

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

**4ª**

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

**5ª**

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

**6ª**

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

**7ª**

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

....., .... de ..... de .....
Pela .....(Empresa de serviços cedente).....
Pela .....(Empresa de serviços cessionária).....
Pela .....(Empresa nuclear).....
O Trabalhador ..... .

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

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

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

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

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

**1ª**

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

**2ª**

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

**3ª**

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

**4ª**

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

....., .... de ..... de .....
Pela ..... (Empresa cedente) .....
Pela ..... (Empresa cessionária) .....
O Trabalhador .....

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

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

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

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

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

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

**1ª**

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

**2ª**

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

**3ª**

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

**4ª**

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

**5ª**

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

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

**6ª**

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

**7ª**

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

....., .... de ..... de ..... .

Pela ..... (Empresa nuclear cedente) .....
Pela ..... (Empresa de serviços cessionária) .....
O Trabalhador .....

**MODELO 4**
**ACORDO DE CEDÊNCIA OCASIONAL**
**(artigo 11º)**

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

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

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

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

**1ª**

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

**2ª**

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

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

**3ª**

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

**4ª**

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

**5ª**

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

**6ª**

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

**7ª**

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

....., .... de ..... de .....

Pela ..... (Empresa cedente) .....
Pela ..... (Empresa cessionária) .....
O Trabalhador.....

**MODELO 5**
**ACORDO DE CEDÊNCIA OCASIONAL**
**(artigo 11º)**

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

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

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

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

acordam na cedência ocasional nos seguintes termos:

**1ª**

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

**2ª**

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

**3ª**

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

**4ª**

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

**5ª**

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

**6ª**

O trabalhador declara concordar na cedência nos termos supra citados.

....., .... de ..... de ……..

Pela ..... (Empresa cedente) .....
Pela ..... (Empresa cessionária) .....
O Trabalhador.....

# ANEXO III

## REGIMES E SITUAÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

### CAPÍTULO I
### TRABALHO EM REGIME DE TURNOS

#### Artigo 1º
#### Noção

**1.** A Empresa pode organizar turnos rotativos sempre que, de forma continuada, seja necessário, para além do período compreendido entre as 7 horas e as 20 horas, manter a laboração, assegurar a vigilância das instalações ou obter melhor aproveitamento de equipamentos de elevado custo.

**2.** Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

**3.** Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador.

**4.** Do horário referido no número anterior consta a rotação pelos diferentes turnos, os dias de descanso, também denominados no presente Anexo pela expressão "folga", e de férias e os períodos normais diurnos adequados a cada instalação.

#### Artigo 2º
#### Modalidades

O regime de turnos reveste as seguintes modalidades:

**a)** Regime de turnos de laboração contínua com folgas rotativas, quando a laboração contínua de um posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal;

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

**c)** Regime de turnos de laboração contínua com folgas fixas, quando a laboração contínua dum posto de trabalho é assegurada pelos trabalhadores afetos a esse posto, sendo obrigatória a sua rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

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

#### Artigo 3º
#### Regime

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

desempenhados em regime de turnos.

**2.** A Empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pela maioria dos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidas as estruturas sindicais internas.

**3.** A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

**4.** Sem incidência pecuniária para a Empresa, podem ser permitidas:

**a)** Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência, salvo motivo de força maior, não inferior a 3 dias, e não haja inconveniente comprovado para o serviço;

**b)** Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas por escrito à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

**5.** A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

**6.** Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

**a)** São organizados, no mínimo, na base de 6 trabalhadores por posto de trabalho;

**b)** Fixam pelo menos um dia de descanso semanal ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

**c)** Fixam um sábado e um domingo consecutivos, como descanso semanal, no máximo de 4 em 4 semanas, exceto em situações justificadas, designadamente no período de férias, em que o intervalo máximo poderá ser de 6 semanas;

**d)** Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira.

**7.** As alíneas b) e d) do número anterior aplicam-se igualmente aos horários de turnos de laboração descontínua com folgas rotativas.

**8.** Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes para cada trabalhador devem ser distribuídos equitativamente.

**9.** Quando as circunstâncias o aconselhem, a Empresa pode recorrer a trabalhadores afectos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos definidas neste Anexo.

**10.** O regime previsto no presente capítulo pode ser afastado ou modificado por acordo escrito entre a Empresa e as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos, não constituindo obstáculo a que, pela mesma forma, sejam adoptados outros regimes especiais de trabalho, em matéria de organização e cômputo do tempo de trabalho, retribuição associada e descansos, justificados por situações organizacionais ou laborais específicas.

**11.** Os acordos a que se refere o número anterior deverão ser objecto de divulgação pela Empresa que os subscreva junto dos trabalhadores abrangidos pelos mesmos.

**Artigo 4º**

**Entrada em vigor**

**1.** Os horários de turnos reportam-se a cada ano civil e são afixados nos locais de trabalho no prazo de 40 dias antes da sua entrada em vigor.

**2.** No prazo referido no número anterior, a Empresa remete os horários de turnos aos

sindicatos representativos dos trabalhadores abrangidos.

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

**Artigo 5º**

**Período normal de trabalho**

**1.** A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do prestado, em cada ano, pelos trabalhadores afectos a outras modalidades de horário de trabalho, e que observem o período normal de 38 horas semanais.

**2.** O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho.

**3.** O período normal de trabalho em cada turno não pode exceder 8 horas seguidas, incluindo um período para repouso ou refeição, nunca inferior a 30 minutos, sem abandono das instalações da Empresa, o qual é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

**4.** Durante o período para repouso ou refeição referido no número anterior, o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

**5.** Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o seu posto de trabalho depois de substituídos, devendo a hierarquia local providenciar para que esta substituição se faça no tempo máximo de 2 horas ou imediatamente em casos de força maior.

**Artigo 6º**

**Trabalho normal em dia feriado**

**1.** O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica apenas o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

**a)** 75% da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

**b)** 100% da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período nocturno.

**2.** O acréscimo remuneratório previsto na alínea b) do número anterior já inclui a retribuição por trabalho nocturno previsto na cláusula 56ª do ACT.

**Artigo 7º**

**Descanso mínimo e trabalho suplementar**

**1.** Sempre que um trabalhador no regime de turnos seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o trabalho suplementar, excepto nos casos previstos neste artigo.

**2.** Quando o período de descanso de 12 horas não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, o tempo de trabalho efectivamente prestado pelos trabalhadores em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar.

**3.** Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação, dever-se-á recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

**a)** O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

**b)** A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas.

**4.** No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea b) do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

**Artigo 8º**

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

**1.** A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de 32 horas, verificando-se igual período de descanso quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

**2.** Quando tal não for possível, as horas de serviço efectivamente prestadas dentro dos referidos períodos de 32 horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

**3.** Com excepção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números anteriores, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

**4.** Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

**5.** O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

**6.** Antes do preenchimento de qualquer vaga nos postos de trabalho de turnos, os trabalhadores adstritos a esses postos de trabalho podem optar pela mudança de faixa de ocupação ou escala de turnos, dando-se preferência aos mais antigos na função e, em igualdade de circunstâncias, aos mais idosos.

**Artigo 9º**

**Compensação**

**1.** A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no Anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

**2.** Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

**a)** No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

**b)** Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontre temporariamente fora de serviço.

**3.** Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para a Empresa.

**4.** O trabalho nocturno efectivamente prestado é pago, nos termos do ACT, com base na retribuição horária.

**5.** Nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal é pago um valor calculado com base na média mensal das horas nocturnas efectuadas no ano anterior.

**Artigo 10º**

**Alteração ou cessação do regime de turnos**

**1.** A Empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem para outra modalidade de horário.

**2.** A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância daquele prazo.

**Artigo 11º**

**Regime especial de compensação**

**1.** Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos há mais de 10 anos seguidos ou 15 anos interpolados, caso o deixem de praticar manterão o subsídio de turno, como retribuição remanescente, a definir de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

**2.** O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de turnos que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de turnos, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

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

**4.** Nos casos em que a cessação da prática de regime de turnos de laboração contínua seja imposta pela Empresa, o disposto nos números precedentes é igualmente aplicável aos trabalhadores que tenham estado naquele regime de turnos há pelo menos 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

**Artigo 12º**

**Cessação do regime de turnos**

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

## CAPÍTULO II
## FOLGAS ROTATIVAS

**Artigo 13º**

**Noção**

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

**2.** Entende-se por regime de folgas rotativas aquele em que os trabalhadores trocam

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

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

**Artigo 14º**

**Modalidades**

O regime de folgas rotativas reveste as seguintes modalidades:

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

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

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

**Artigo 15º**

**Regime**

**1.** A Empresa organiza o trabalho em regime de folgas rotativas para cada serviço, tendo em atenção os interesses e preferência manifestados pelos trabalhadores envolvidos, em cada local de trabalho, ouvidas as estruturas sindicais internas.

**2.** A prática do regime de folgas rotativas carece do prévio acordo escrito do trabalhador.

**3.** As escalas de folgas rotativas, depois de comunicadas aos trabalhadores interessados, devem ser afixadas com antecedência mínima de 2 semanas.

**4.** Sem incidência pecuniária para a Empresa, podem ser autorizadas trocas de folgas solicitadas, por acordo, entre trabalhadores da mesma função sujeitos a este regime, desde que sejam solicitadas previamente, por escrito, aos superiores hierárquicos respectivos, e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

**5.** A hierarquia dará resposta por escrito aos pedidos referidos no número anterior, devendo fundamentar a eventual recusa.

**Artigo 16º**

**Compensação**

**1.** A prática do regime de folgas rotativas é compensada pela atribuição de um subsídio mensal estabelecido no Anexo V, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição.

**2.** Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio mensal de folgas rotativas é devido:

**a)** No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

**b)** Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço.

**Artigo 17º**

**Regime especial de compensação**

**1.** Os trabalhadores que pratiquem o regime de folgas rotativas e que passem a horário normal continuam a receber o subsídio de folgas rotativas como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 3, desde que:

**a)** Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados, e hajam sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou

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

**b)** Tenham praticado o regime de folgas rotativas durante mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados e passem a regime normal de trabalho por iniciativa da Empresa.

**2.** O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante da retribuição base adicionado ao valor de subsídio de folgas rotativas que o trabalhador auferia e o montante da retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação da prática do regime de folgas rotativas, até o mesmo ser extinto nos termos do número seguinte.

**3.** O valor do subsídio de folgas rotativas remanescente, nos casos previstos no número anterior, será reduzido anualmente, com efeitos a contar de 1 de Janeiro de cada ano, sucessiva e cumulativamente, em valor igual a 20% do seu montante inicial, até se extinguir.

**Artigo 18º**

**Cessação do regime de folgas rotativas**

**1.** Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de folgas rotativas durante 5 anos seguidos e pretendam passar para outra modalidade de horário requerê-lo-ão por escrito, obrigando-se a Empresa a mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de 1 ano a contar da data da receção do pedido.

**2.** Se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores a não aceitarem, poderão optar pela continuação naquele regime, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutro local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

## CAPÍTULO III
## DISPONIBILIDADE

**Artigo 19º**

**Noção e modalidades**

**1.** A disponibilidade é a situação em que um trabalhador se mantém à disposição da Empresa, fora do seu período normal de trabalho, para a eventual execução de serviços urgentes e inadiáveis.

**2.** Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade imediata numa instalação quando tenha de permanecer junto dela, em local e períodos fixados pela Empresa, de modo a poder acorrer a situações de serviço que exijam a sua presença imediata.

**3.** Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade de alerta em relação a uma instalação quando, em períodos fixados pela Empresa, tenha de estar acessível, de modo a poder apresentar-se na referida instalação, no prazo máximo de 1 hora, sempre que ocorram situações de serviço que exijam a sua presença.

**4.** A situação de disponibilidade cessa quando e enquanto o trabalhador for chamado a prestar serviço, que é considerado como trabalho suplementar.

**Artigo 20º**

**Regime**

**1.** A Empresa definirá, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respectivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade, bem como o respectivo tipo de disponibilidade.

**2.** A nenhum trabalhador poderá ser imposta a prática de disponibilidade.

**3.** As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pela Empresa, com acordo dos trabalhadores, e afixadas nos locais de trabalho.

**4.** Nos casos em que a disponibilidade implique a afectação de mais de um trabalhador, as escalas de disponibilidade devem ser elaboradas de molde que, em cada ano civil, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

**5.** Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

**6.** Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

**Artigo 21º**

**Limites**

**1.** O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

**2.** O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

**Artigo 22º**

**Descanso compensatório**

**1.** Sempre que o trabalhador esteja, por escala, em situação de disponibilidade imediata em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, durante pelo menos 12 horas, tem direito a meio dia de descanso, a gozar nas condições estabelecidas nos números 4, 5 e 6 da cláusula 31ª do ACT.

**2.** O disposto no número anterior não é aplicável quando o trabalhador, naquele dia, efectue trabalho suplementar que confira direito a descanso compensatório nos termos da cláusula 31ª do ACT.

**Artigo 23º**

**Transporte**

**1.** Compete aos trabalhadores em disponibilidade de alerta assegurar o meio de transporte adequado, de forma a cumprir o compromisso implícito na situação de disponibilidade e a tomar as necessárias disposições para, quando fora do seu local habitual, poderem ser contactados a todo o momento.

**2.** A Empresa assegura ou paga o custo do transporte utilizado pelos trabalhadores nas deslocações impostas pelas intervenções decorrentes da disponibilidade de alerta.

**Artigo 24º**

**Compensação**

**1.** Os trabalhadores têm direito a receber o subsídio correspondente ao total das horas de disponibilidade que tenham prestado em cada mês.

**2.** As intervenções efectivamente prestadas durante o período de disponibilidade correspondem a trabalho suplementar, conferindo direito ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 55ª do ACT e ao devido descanso compensatório, nos termos previstos na cláusula 31ª do ACT.

**3.** Os tempos de viagem, de ida e regresso, para ocorrer às intervenções mencionadas no número precedente, quando efectuadas entre o local de residência do trabalhador e o local de trabalho são remuneradas com os acréscimos previstos para o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

**4.** O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto os trabalhadores estiverem nessa situação, não fazendo, por conseguinte, parte integrante da sua retribuição.

**5.** Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:

**a)** No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

**b)** Durante o período que medeia a cessação da disponibilidade e o termo do prazo do pré-aviso referido no número 2 do artigo 25º.

**Artigo 25º**

**Cessação da situação de disponibilidade**

**1.** A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

**2.** A modificação ou supressão, por parte da Empresa, da situação de disponibilidade dos trabalhadores que tenham estado nessa situação 5 anos seguidos ou 8 interpolados deve ser comunicada com um pré-aviso de 6 meses.

**3.** Os trabalhadores que pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data de início da respetiva cessação.

**Artigo 26º**

**Regime especial de compensação**

**1.** Os trabalhadores que tiverem permanecido em situação de disponibilidade mais de 10 anos seguidos ou 15 interpolados, caso deixem de estar abrangidos, manterão o respetivo subsídio, como retribuição remanescente de acordo com as regras estabelecidas no número seguinte.

**2.** O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o montante de retribuição base adicionado ao valor médio do subsídio de disponibilidade resultante da rotação normal e o montante de retribuição base adicionado ao valor de outras prestações de vencimento mensal regular e periódico que o trabalhador passe a auferir em razão das funções que passe a desempenhar após a cessação de prática de situação de disponibilidade.

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

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

# ANEXO IV

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

### CAPÍTULO I
### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Artigo 1º
#### Obrigações das Empresas

**1.** Às Empresas compete respeitar as obrigações legais decorrentes do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.

**2.** São, nomeadamente, obrigações das Empresas:

**a)** Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;

**b)** Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis para assegurar aos trabalhadores adequadas condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho;

**c)** Fornecer aos trabalhadores informação sobre os riscos para a segurança e saúde associados ao desenvolvimento do seu posto de trabalho, bem como das medidas de prevenção requeridas para a sua segurança;

**d)** Disponibilizar aos trabalhadores e manter os equipamentos de protecção e segurança de uso individual e de uso colectivo;

**e)** Promover e dinamizar o interesse e a formação dos trabalhadores no que se refere à segurança e saúde no trabalho;

**f)** Promover a realização de exames médicos, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da sua profissão, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador;

**g)** Dar conhecimento, o mais rapidamente possível, dos acidentes graves aos representantes dos trabalhadores na comissão/subcomissão de segurança e facultar-lhes os respectivos relatórios logo que concluídos, tomando em consideração os pareceres por eles emitidos;

**h)** Facilitar aos representantes dos trabalhadores na comissão e/ou subcomissão de segurança o acesso aos documentos em que as entidades oficiais de fiscalização prescrevem medidas neste âmbito.

#### Artigo 2º
#### Obrigações dos trabalhadores

**1.** São, nomeadamente, obrigações dos trabalhadores:

**a)** Conhecer, cumprir e fazer cumprir as determinações deste Regulamento e os procedimentos e prescrições específicas de segurança e saúde no trabalho estabelecidos pela Empresa;

**b)** Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança das outras pessoas que

possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

**c)** Utilizar correctamente e de acordo com as instruções transmitidas, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição;

**d)** Utilizar e manter em bom estado de conservação o equipamento de protecção e segurança que lhes for distribuído;

**e)** Cooperar e contribuir para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

**f)** Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao técnico de segurança, as situações que configurem um quase acidente, bem como as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afiguram susceptíveis de originar perigo grave e iminente, ou qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

**g)** Colaborar, sempre que para isso sejam solicitados, na elaboração das participações e investigação de acidentes e quase acidentes;

**h)** Apresentar-se para a realização dos exames de Medicina do Trabalho sempre que para tal for convocado.

**2.** O trabalhador que violar as normas estabelecidas no número anterior incorre em infracção disciplinar.

**Artigo 3º**

**Sugestões e reclamações**

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

## CAPÍTULO II

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

**Artigo 4º**

**Representantes dos trabalhadores**

**1.** Os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos de acordo com a lei e com o disposto nos números seguintes.

**2.** Nas Empresas com instalações geograficamente dispersas, os representantes dos trabalhadores para a SST são eleitos por estabelecimento, entendendo-se este como um agrupamento de instalações integradas numa mesma unidade da estrutura orgânica da Empresa.

**3.** Os representantes dos trabalhadores para a SST dispõem para o exercício das suas funções do crédito de horas previsto na lei, referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

**4.** Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da Empresa, os representantes dos trabalhadores para a SST podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de 2,5 horas por mês, para preparar as reuniões das comissões ou subcomissões de segurança.

**5.** Os créditos de horas atribuídos, nos termos deste artigo, aos representantes dos trabalhadores para a SST são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

**6.** Os representantes dos trabalhadores para a SST gozam, enquanto tal, das garantias

consignadas na lei e no ACT.

**7.** Os representantes dos trabalhadores para a SST não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que, no exercício legítimo da Empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido comunicadas com menção expressa de confidencialidade.

**8.** O dever de confidencialidade previsto no número anterior mantém-se após a cessação do mandato.

## CAPÍTULO III
## COMISSÕES E SUBCOMISSÕES DE SEGURANÇA

### Artigo 5º
### Constituição

**1.** Ao nível de Empresa é constituída uma comissão de segurança como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho.

**2.** A comissão de segurança da Empresa é paritária e integra os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

**3.** Nas Empresas com instalações geograficamente dispersas podem ser instituídas subcomissões de segurança por estabelecimento, na acepção prevista no número 2 do artigo 4º.

**4.** A criação das subcomissões de segurança é da competência das comissões de segurança.

**5.** As subcomissões de segurança são paritárias e integram os representantes dos trabalhadores eleitos nesse âmbito.

**6.** Para cumprimento das atribuições que lhes estão cometidas a comissão e subcomissões de segurança podem ser assessorados ou recorrer à colaboração de técnicos da Empresa ou, para assuntos específicos, de entidades externas.

### Artigo 6º
### Funcionamento

**1.** A comissão de segurança da Empresa reúne, pelo menos, uma vez por trimestre.

**2.** As subcomissões de segurança reúnem, pelo menos, uma vez por trimestre.

**3.** Das reuniões das comissões e subcomissões de segurança é elaborada acta que, depois de aprovada na reunião seguinte, terá a divulgação adequada.

**4.** São considerados para todos os efeitos como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores e assessores em reuniões da comissão e subcomissões de segurança, incluindo as respectivas deslocações.

### Artigo 7º
### Atribuições

**1.** São atribuições da comissão e subcomissões de Segurança, designadamente:

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

verdadeiro espírito de segurança;

**e)** Propor acções visando dar aos trabalhadores formação e assistência específica em matéria de segurança e saúde no trabalho;

**f)** Dar parecer sobre os relatórios das actividades no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

**g)** Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorreram os acidentes, recomendando as medidas adequadas com vista à sua prevenção;

**h)** Apresentar recomendações sobre a aquisição de equipamentos de segurança no trabalho de uso individual e colectivo;

**i)** Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de segurança e saúde no trabalho e dar-lhes seguimento;

**j)** Analisar os relatórios de acidentes de trabalho;

**k)** Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de actuação;

**l)** Propor o estudo das condições de trabalho no domínio da segurança e saúde no trabalho das funções que no seu entender mereçam um tratamento específico.

**2.** As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas sobre novos procedimentos de segurança antes de serem postos em prática, ou logo que possível em caso de aplicação urgente dos mesmos, bem como sobre as medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, possam ter repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho.

## CAPÍTULO IV
## SERVIÇOS DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO

### Artigo 8º
### Atribuições dos Serviços de Prevenção e Segurança

**1.** Compete aos Serviços de Prevenção e Segurança desenvolver, de acordo com a política da Empresa, as acções necessárias à concretização da segurança no trabalho.

**2.** Os Serviços de Prevenção e Segurança têm designadamente as seguintes atribuições:

**a)** Promover e coordenar, no âmbito da segurança no trabalho, as ações julgadas necessárias para consecução dos objetivos globais da Empresa, nomeadamente os relativos à segurança das instalações e locais de trabalho e à prevenção dos riscos pessoais, rodoviários e de incêndios;

**b)** Elaborar propostas do plano de atividades a desenvolver em cada ano no âmbito da segurança no trabalho, dentro dos princípios estabelecidos para a generalidade da Empresa;

**c)** Informar, nas fases de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

**d)** Proceder à identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e o seu controlo periódico;

**e)** Dar parecer, informar e prestar apoio técnico em matérias da sua competência, quer estejam ou não regulamentadas;

**f)** Estudar e prestar apoio técnico na uniformização das condições de trabalho, no domínio da segurança e na prevenção e combate de incêndios;

**g)** Elaborar relatórios das atividades no âmbito da segurança no trabalho, bem como estatísticas de acidentes;

**h)** Promover as ações necessárias à sensibilização dos trabalhadores quanto ao risco de acidente e à sua prevenção;

**i)** Promover a investigação dos acidentes e quase acidentes, emitindo recomendações com vista à prevenção de casos futuros;

**j)** Analisar os acidentes ocorridos com viaturas e promover ações de esclarecimento sobre a prevenção rodoviária;

**k)** Estudar, divulgar, promover e zelar pelo cumprimento das prescrições e normas de segurança no trabalho;

**l)** Estudar as características do equipamento de proteção de uso individual e coletivo, tendo como objetivo estabelecer a sua uniformização na Empresa e instruir os trabalhadores no seu manejo e manutenção;

**m)** Colaborar no acolhimento dos trabalhadores admitidos para as Empresas, bem como dos trabalhadores movimentados, informando-os de toda a legislação oficial e regulamentação interna sobre segurança e esclarecendo-os sobre os meios de segurança de que a Empresa dispõe;

**n)** Promover ações de manutenção para a generalidade dos equipamentos e dispositivos de segurança no trabalho, incluindo os equipamentos de proteção individual;

**o)** Colaborar com a Medicina do Trabalho na formação de socorristas e nas ações de socorrismo;

**p)** Colaborar em ações de formação em segurança;

**q)** Dar apoio técnico à comissão e subcomissões de segurança.

**Artigo 9º**

**Atribuições dos Serviços de Medicina do Trabalho**

São atribuições dos Serviços de Medicina do Trabalho, designadamente:

**a)** Propor estratégias e programas preventivos para os diversos factores de risco (profissionais e pessoais) a que a população trabalhadora da Empresa se encontra exposta;

**b)** Programar e organizar a execução dos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais, no âmbito da legislação em vigor;

**c)** Efectuar visitas a locais de trabalho para avaliação dos riscos para a saúde dos trabalhadores e propor medidas correctivas;

**d)** Promover e organizar, em apoio dos Serviços de Prevenção e Segurança, campanhas e acções corporativas de sensibilização e prevenção no domínio dos riscos ocupacionais;

**e)** Participar, sempre que solicitado, nas reuniões das comissões e subcomissões de segurança.

## CAPÍTULO V
## VERIFICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NAS INSTALAÇÕES

**Artigo 10º**

**Princípios gerais**

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

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

**2.** Os relatórios destas visitas devem assinalar as situações de não conformidade encontradas e propor medidas preventivas destinadas a corrigir as deficiências encontradas, bem como referir eventuais oportunidades de melhoria.

**3.** As Empresas dão conhecimento desses relatórios, consoante o respectivo âmbito, à comissão e/ou à subcomissão de segurança e do tratamento das não conformidades ou deficiências assinaladas.

## CAPÍTULO VII
## FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO SOBRE SEGURANÇA NO TRABALHO

### Artigo 11º
### Princípios Gerais

**1.** Compete às Empresas, sempre que seja considerado necessário, promover a participação em acções ou cursos da especialidade, facultando aos representantes dos trabalhadores para o SST o acesso aos documentos respectivos.

**2.** As comissões e subcomissões de segurança devem ser consultadas tendo em atenção o respectivo âmbito de actuação sobre o programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

**3.** Sem prejuízo da formação adequada as Empresas fornecem aos trabalhadores, assim como aos seus representantes para SST, formação ou informação actualizada sobre:

- **a)** Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à Empresa, estabelecimento ou serviço;
- **b)** As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e eminente;
- **c)** As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

**4.** A formação/informação referida no número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- **a)** Admissão na Empresa;
- **b)** Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- **c)** Introdução de novos equipamentos ou sistemas de trabalho, assim como alteração dos existentes;
- **d)** Adopção de uma nova tecnologia;
- **e)** Actividades que envolvam trabalhadores de diversas Empresas.

**5.** As Empresas promovem acções tendentes a sensibilizar e dinamizar os trabalhadores no interesse pelas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

# ANEXO V

**TABELA SALARIAL E OUTRAS PRESTAÇÕES PECUNIÁRIAS**

**(Cláusula 54ª do ACT)**

**Artigo 1º**

**Bases de retribuição**

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

| BR | Retribuição Base (valores de 2014) |
|---|---|
| Níveis 5 a 2 Bases de Retribuição | |
| **01** | 798,00 |
| **02** | 842,00 |
| **03** | 894,00 |
| **04** | 949,00 |
| **05** | 1.014,00 |
| **06** | 1.070,00 |
| **07** | 1.142,00 |
| **08** | 1.210,00 |
| **09** | 1.304,00 |
| **10** | 1.400,00 |
| **11** | 1.505,00 |
| **12** | 1.616,00 |
| **13** | 1.729,00 |
| **14** | 1.832,00 |
| **15** | 1.951,00 |
| **16** | 2.059,00 |
| **17** | 2.170,00 |
| **18** | 2.280,00 |
| **19** | 2.389,00 |
| **20** | 2.503,00 |
| **21** | 2.611,00 |
| **22** | 2.720,00 |

| LR | Retribuição Base (valores de 2014) |
|---|---|
| Nível 1 Letras de Retribuição | |
| **A2** | 1.304,00 |
| **A1** | 1.400,00 |
| **A** | 1.505,00 |
| **B** | 1.638,00 |
| **C** | 1.771,00 |
| **D** | 1.902,00 |
| **E** | 2.034,00 |
| **F** | 2.170,00 |
| **G** | 2.298,00 |
| **H** | 2.452,00 |
| **I** | 2.602,00 |
| **J** | 2.752,00 |
| **K** | 2.905,00 |
| **L** | 3.052,00 |
| **M** | 3.205,00 |
| **N** | 3.378,00 |
| **O** | 3.553,00 |
| **P** | 3.730,00 |
| **Q** | 3.906,00 |

**Artigo 2º**

**Subsídio de alimentação**

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

**Artigo 3º**

**Abono para falhas**

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

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

AF = 0,06 x Rm;

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

AF = 0,075 x Rm;

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

AF = 0,097 x Rm.

Sendo Rm o valor correspondente à BR1.

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

**Artigo 4º**

**Compensação por horário especial contínuo**

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

**Artigo 5º**

**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

**1.** A retribuição por isenção de horário de trabalho, na modalidade a que se refere o número 2 da cláusula 26ª do ACT, processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

**2.** O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação.

**3.** O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

**a)** No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;

**b)** Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte das Empresas, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

**4.** Sem prejuízo do disposto na alínea b) do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho que, por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixam de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio continuando, no entanto, a recebê-lo, como retribuição remanescente, até ser absorvida por futuros aumentos de retribuição, nas condições estabelecidas no artigo 9º deste Anexo, se tiverem permanecido nessa situação mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

**Artigo 6º**

**Retribuição por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

em que

**St** subsídio de turnos por trabalhador;

**K** igual a 2,8 ou 2 consoante se trate de dois turnos com folgas rotativas ou dois turnos com folgas fixas;

**Sm** valor igual a 21% da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas rotativas ou valor igual a 11% da retribuição base do trabalhador, para o regime de dois turnos com folgas fixas;

**N** número de trabalhadores que efetivamente asseguram o posto de trabalho.

**Artigo 7º**

**Retribuição por folgas rotativas**

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

1ª modalidade – 8,5 % da retribuição base, com os valores máximo de 125,75 euros e mínimo de 80,46 euros.

2ª modalidade – 13,5% da retribuição base, com os valores máximo de 208,45 euros e mínimo de 132,45 euros.

3ª modalidade – 18,5% da retribuição base, com os valores máximo de 289,92 euros e mínimo de 185,68 euros.

**Artigo 8º**

**Retribuição por disponibilidade**

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

**a)** Disponibilidade imediata: 25 % da retribuição horária por cada hora de disponibilidade;

**b)** Disponibilidade de alerta: 15% da retribuição horária por cada hora de disponibilidade.

**Artigo 9º**

**Retribuição remanescente**

**1.** A retribuição remanescente, nos casos em que exista, continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora em rubrica separada.

**2.** O valor da retribuição remanescente corresponderá ao resultado da diferença entre o

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

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

**Artigo 10º**

**Comparticipação da alimentação na primeira infância**

**1.** A alimentação na primeira infância é comparticipada através da atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros.

**2.** A verba mensal referida no número anterior é actualizada anualmente de acordo com o Índice Alimentação e Bebidas publicado pelo INE.

**Artigo 11º**

**Subsídio para aquisição de material escolar**

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

**a)** Até ao 6º ano de escolaridade 20,31 euros;

**b)** Do 7º ao 12º anos de escolaridade, por disciplina 8,80 euros;

**c)** Ensino superior 14,74 euros.

# ANEXO VI

**REGULAMENTO DISCIPLINAR**
**(Cláusula 88ª do ACT)**

## CAPÍTULO I
## DISPOSIÇÕES GERAIS

### Artigo 1º
### Instauração de procedimento disciplinar

**1.** Sempre que a conduta de um trabalhador possa constituir violação dos seus deveres consignados na lei ou no ACT, elabora-se participação que é presente à entidade competente para o exercício do poder disciplinar.

**2.** Se a conduta em causa não envolver responsabilidade disciplinar, a entidade referida no número anterior mandará arquivar a participação. Em caso contrário, mandará instaurar processo disciplinar ou processo prévio de inquérito nos termos do artigo 4º.

**3.** O exercício da ação disciplinar inicia-se com a decisão de instauração de processo disciplinar.

### Artigo 2º
### Nomeação de instrutor e atos processuais

**1.** A entidade que mandar instaurar processo prévio de inquérito ou processo disciplinar nomeia um instrutor.

**2.** A decisão de instauração de processo disciplinar, assim como a nomeação de instrutor são comunicadas por escrito ao trabalhador.

**3.** O instrutor pode requerer a nomeação de assessores jurídicos, técnicos ou administrativos.

**4.** São admitidas, sempre que o instrutor considere útil para o processo, acareações entre testemunhas e entre estas e o participante ou o trabalhador, suspeito da infração ou arguido no processo disciplinar.

**5.** Todos os atos processuais deverão ser reduzidos a escrito, assinados e rubricados pelos respetivos intervenientes, não prejudicando a sua validade a recusa comprovada da assinatura dos mesmos por algum deles.

### Artigo 3º
### Suspensão preventiva

**1.** Com a notificação da nota de culpa pode a entidade com competência para o exercício do poder disciplinar suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, se se mostrar inconveniente a sua permanência ao serviço.

**2.** A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada até 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a entidade referida no número anterior justifique por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

**3.** A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores deve ser comunicada, por escrito, ao sindicato ou comissão de trabalhadores a que pertença e não obsta a que possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam

o exercício normal dessas funções.

## CAPÍTULO II
## PROCESSO PRÉVIO DE INQUÉRITO

### Artigo 4º
### Processo prévio de inquérito

**1.** Em caso de dúvida sobre a qualificação do comportamento ou sobre a identificação do autor da infração e para apuramento de factos determinados, que sejam necessários para fundamentar a nota de culpa, mandará a entidade com competência disciplinar instaurar processo prévio de inquérito.

**2.** O processo deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita da existência de comportamentos irregulares e o início do processo, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

**3.** O processo prévio de inquérito tem carácter secreto, podendo, porém, o instrutor se tal se afigurar conveniente ao esclarecimento dos factos, requisitar a colaboração de assessores dando-lhes ou permitindo que lhes seja dado conhecimento do conteúdo de ato ou de documento constante do processo.

**4.** As pessoas referidas no número anterior, quando trabalhadores da Empresa, ficam, em todo o caso, sujeitas ao dever de sigilo quanto aos atos ou documentos de que lhes seja dado conhecimento, correspondendo a violação de tal dever a infração disciplinar.

### Artigo 5º
### Instrução

**1.** O instrutor procederá à investigação, tomando declarações do participante, das testemunhas e, quando necessário, do trabalhador suspeito da infração, procedendo aos exames e diligências que possam esclarecer a verdade dos factos.

**2.** O participante, o trabalhador suspeito da infração e as testemunhas, deverão ser notificados para prestar declarações ou estar presentes em todos os atos em que o instrutor o considere de interesse, devendo para tal designar o dia, a hora e o local das audições, exames ou diligências a efetuar.

**3.** Finda a instrução, o instrutor apresentará à entidade com competência disciplinar relatório propondo a instauração de processo disciplinar e minuta de respetiva nota de culpa, nos termos referidos no artigo6º, ou se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar ou que não é de exigir responsabilidade disciplinar em virtude de prescrição, caducidade ou qualquer outro motivo, propondo que o processo seja arquivado.

**4.** O despacho de arquivamento proferido pela entidade com poder disciplinar será notificado ao trabalhador suspeito de ter cometido infração sempre que este tenha conhecimento formal da instauração do inquérito, podendo ainda, quando se considerar adequado, ser dado conhecimento a outras pessoas que tenham intervindo no processo como participantes, declarantes ou testemunhas.

### Artigo 6º
### Nota de culpa

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

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

## CAPÍTULO III
## PROCESSO DISCIPLINAR

### Artigo 7º
### Natureza do processo disciplinar

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

### Artigo 8º
### Comunicação de instauração de processo disciplinar e da nota de culpa

**1.** A Empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao seu despedimento.

**2.** Com a comunicação atrás referida, salvo no caso previsto no número 2 do artigo 3º em que a nota de culpa será enviada logo que estiver concluída, a Empresa juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.

**3.** Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a Empresa, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato cópia da comunicação e da nota de culpa.

**4.** As notificações dos documentos a que se referem os números 1 e 2 podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador conhecida na Empresa, e não deixam de produzir efeito pelo facto de serem devolvidas.

**5.** No caso previsto na parte final do número anterior a notificação considera-se efetuada no último dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

### Artigo 9º
### Direitos e garantias do trabalhador

O trabalhador tem direito a:

**a)** Apresentar a sua defesa no decurso do processo disciplinar;

**b)** Analisar o processo, nas condições referidas no número 2 do artigo 10º;

**c)** Fazer-se acompanhar por delegado sindical ou assessor jurídico, como observador, durante a sua audição ou das suas testemunhas.

### Artigo 10º
### Defesa do trabalhador

**1.** O prazo de apresentação de defesa é de quinze dias úteis a contar da receção da nota de culpa.

**2.** Notificado o trabalhador da nota de culpa, o processo deixa de ser secreto em relação a este ou a representante por si indicado por escrito, podendo qualquer deles examiná-lo durante

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

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

**Artigo 11º**

**Instrução**

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

**Artigo 12º**

**Conclusão da instrução e relatório final**

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

**Artigo 13º**

**Pareceres da Comissão de Trabalhadores e associações sindicais**

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

**Artigo 14º**

**Decisão disciplinar e sua execução**

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

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

**2.** Para a decisão final só podem ser invocados os factos concretos e especificadamente descritos na nota de culpa.

**3.** A decisão será notificada ao trabalhador, mediante a entrega de cópia ou transcrição do despacho com a respetiva fundamentação.

**4.** A decisão será igualmente comunicada por escrito, nos casos de despedimento com justa causa à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, ao sindicato.

**5.** A execução da sanção disciplinar terá lugar nos três meses subsequentes à decisão.

**Artigo 15º**

**Nulidades**

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

## CAPÍTULO IV
## APLICAÇÃO DAS SANÇÕES DISCIPLINARES

**Artigo 16º**

**Repreensão verbal e repreensão registada**

**1.** As sanções de repreensão verbal ou de repreensão registada são aplicáveis, designadamente, nos casos de negligência ou má compreensão dos deveres consignados na lei ou neste ACT.

**2.** A repreensão verbal pode ser feita na presença de duas testemunhas designadas pela entidade que fizer a repreensão, se esta o considerar conveniente, bem como, a requerimento do trabalhador, perante delegado sindical que o tenha acompanhado ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 9º.

**Artigo 17º**

**Perda de dias de férias**

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

**Artigo 18º**

**Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição**

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

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

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

**Artigo 19º**

**Despedimento com justa causa**

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

**Artigo 20º**

**Circunstâncias atenuantes e agravantes**

**1.** Constituem atenuantes quaisquer circunstâncias que precedam, acompanhem ou se sigam à prática da infração e que diminuam a culpa do trabalhador ou, de qualquer modo, reduzam a gravidade do facto ou as suas consequências, podendo ser consideradas, nomeadamente, as seguintes:
   **a)** A confissão espontânea;
   **b)** O bom comportamento anterior;
   **c)** O arrependimento.

**2.** São unicamente circunstâncias agravantes da responsabilidade disciplinar:
   **a)** A premeditação;
   **b)** A reincidência;
   **c)** A acumulação de infrações;
   **d)** A intenção de lucrar.

**3.** Há reincidência quando o trabalhador pratica a mesma infração disciplinar antes de decorrido um ano sobre a data da anterior.

**Artigo 21º**

**Efeitos das sanções**

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

# ANEXO VII

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

### CAPÍTULO I
### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Artigo 1º
#### Princípio Geral

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

#### Artigo 2º
#### Benefícios complementados

**1.** As Empresas atribuem complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

**2.** As Empresas atribuem ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

#### Artigo 3º
#### Âmbito pessoal e prazo de garantia

**1.** Têm direito aos complementos assegurados pelas Empresas neste Anexo:

- **a)** Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;
- **b)** Os trabalhadores das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;
- **c)** Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;
- **d)** Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;
- **e)** Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT.

**2.** Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente Anexo, nos termos neste expressamente previstos.

**3.** Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

**Artigo 4º**

**Referências a diplomas legais**

**1.** Para efeitos de aplicação do presente Anexo e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham sofrido, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente Anexo e no número seguinte.

**2.** Quando neste Anexo se refira o Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei nº 9/99, de 8 de Janeiro, pelo Decreto-Lei nº 265/99, de 14 de Julho, e pelo Decreto-Lei nº 437/99, de 29 de Outubro.

**3.** Quando neste Anexo se refira o Decreto-Lei nº 132/88, de 20 de Abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei nº 287/90, de 19 de Setembro, e pelo Decreto-Lei nº 165/99, de 13 de Maio.

**4.** Quando neste Anexo se refira o Decreto-Lei nº 322/90, de 18 de Outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei nº 141/91, de 10 de Abril, e pelo Decreto-Lei nº 265/99, de 14 de Julho.

## CAPÍTULO II
## BENEFÍCIOS DIFERIDOS

### SECÇÃO I
### COMPLEMENTO DA PENSÃO POR INVALIDEZ

**Artigo 5º**

**Reconhecimento da situação de invalidez**

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

**Artigo 6º**

**Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento**

**1.** O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que a Empresa tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.

**2.** O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja 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 efectuados, em cada ano, pela Segurança Social.

**Artigo 7º**

**Cálculo e limites do complemento atribuído pelas Empresas**

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

**2.** O valor de cada prestação ($C_i$) que integra o complemento de pensão atribuído pelas

Empresas é calculado pela seguinte fórmula:

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

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

- **$C_i$** representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pelas Empresas;
- **R** representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;
- **p** representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;
- **$P_i$** representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social ou, se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro
- **N** representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social.
- **n** representa o número de prestações que compõem a retribuição global garantida em cada ano, pelas Empresas.

**3.** A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez (R) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:

- **Rb** retribuição base;
- **Ra** retribuição 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 retribuição normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

**4.** A retribuição base (Rb) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 01/01/2000 é acrescida de uma parcela de 40,30 euros e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 do artigo 3º do Protocolo sobre "Regimes e situações especiais de trabalho".

**5.** A percentagem (p), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade (a), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

| | |
|---|---|
| p = 50% | para a até 10 anos |
| p = [50 + (a-10) x 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 3ª pessoa).

**Artigo 8º**

**Regras para a contagem da antiguidade**

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

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

**b)** Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;

**c)** O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia um de Janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

**Artigo 9º**

**Limite do complemento atribuído pelas Empresas**

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

**Artigo 10º**

**Princípio geral de actualização do complemento da pensão por invalidez**

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

**Artigo 11º**

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

**1.** Para efeito da 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 retribuição normal referida no artigo 9º, os valores X1, Y1, e Z1, em que:

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

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

$$Z_1 = n \times (R_{t1} + Rr_1) \times p$$

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

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

em que:

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

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

**3.** Havendo alteração da retribuição por antiguidade, a parcela representada por Y1 varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor Y2.

**4.** A parcela Z1, quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas X1 e Y1, não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

**5.** Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de X, Y e Z, conforme as regras dos números anteriores.

**Artigo 12º**

**Princípio geral de recálculo nos casos**

**em que não tenha sido atribuído complemento**

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

**Artigo 13º**

**Regras para o recálculo nos casos**

**em que não tenha sido atribuído complemento**

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

**Artigo 14º**

**Correcção do complemento em consequência do aumento da pensão**

**por invalidez concedido pela Segurança Social**

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

**Artigo 15º**

**Pensão mínima**

1. As Empresas atribuem aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a $n \times R \times 0{,}65$, em que R tem o valor de 504,00 euros.
2. O valor de R é actualizado anualmente na mesma percentagem da Tabela Salarial.

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

## SECÇÃO II
## COMPLEMENTO DE PENSÃO DE REFORMA POR VELHICE

### Artigo 16º
### Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

**1.** O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pela Segurança Social.

**2.** O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela segurança social.

**3.** A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respectivas condições de atribuição.

### Artigo 17º
### Limite de permanência ao serviço

**1.** A permanência do trabalhador ao serviço da Empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano mais que a idade normal de acesso à reforma por velhice.

**2.** A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

**a)** Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda 30 anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do 1º trimestre do ano em que o trabalhador atinja 30 anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data.

**b)** Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça 70 anos de idade.

### Artigo 18º
### Comunicação da passagem à situação de reforma

**1.** O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17º, deverá do facto dar conhecimento à Empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

**2.** Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

### Artigo 19º
### Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

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

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

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

**Artigo 20º**

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

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

**$C_i$** é substituído por $C_V$ que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada Empresa;

**Pi** é substituído por Pv que representa o valor da prestação da pensão de reforma por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Setembro.

**Artigo 21º**

**Pensão mínima**

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

**SECÇÃO III**

**COMPLEMENTO DE PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA**

**Artigo 22º**

**Titulares do direito à pensão de sobrevivência**

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

**Artigo 23º**

**Início da atribuição, suspensão, duração**

**e pagamento do complemento**

**1.** O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

**2.** O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

**3.** O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a Empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

**4.** Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6º.

**Artigo 24º**

**Cálculo do complemento atribuído pelas Empresas**

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

$$C_S = p \times (C+P) - P_S$$

sempre que p x (C+P) for maior que $P_S$ e em que:

- **$C_S$** representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela Empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;
- **p** representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;
- **C** representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista,
- **P** representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;
- **$P_S$** representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

**2.** A percentagem (p) referida no número anterior tem os seguintes valores:

| | |
|---|---|
| 60% | para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivo; |
| 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 confiram direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito. |

**3.** Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

**4.** O complemento da pensão de sobrevivência por parte das Empresas fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Fevereiro, deixando de se aplicar quando a segurança social iguale os complementos a cargo das Empresas ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

**Artigo 25º**

**Actualização dos complementos da pensão de sobrevivência**

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

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

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

**Artigo 26º**

**Pensão mínima**

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

**Artigo 27º**

**Complemento da pensão de sobrevivência**

**por morte resultante de acidente ou doença profissional**

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

$$N \times C_S = n \times R \times p \; - \; N \times P_S$$

em que:

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

**Artigo 28º**

**Pensão supletiva de sobrevivência**

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

**Artigo 29º**

**Montante da pensão supletiva de sobrevivência**

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

**Artigo 30º**

**Processo para atribuição da pensão supletiva**

**1.** A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à Empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

**2.** O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

**Artigo 31º**

**Início da atribuição, suspensão, duração**

**e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência**

**1.** A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

**2.** À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números 2 e 3 do artigo 23º.

**3.** É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6º.

**Artigo 32º**

**Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência**

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

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

em que:

- **S** representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;
- **p** representa a percentagem referida no artigo 24º;
- **C** representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela Empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;
- **P** representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

**2.** A pensão supletiva de sobrevivência por parte das Empresas fica limitado às responsabilidades que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei nº 329/93, de 25 de Fevereiro.

**Artigo 33º**

**Actualização da pensão supletiva de sobrevivência**

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

**Artigo 34º**

**Pensão supletiva mínima**

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

**SECÇÃO IV**

**COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO POR MORTE**

**Artigo 35º**

**Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte**

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

Segurança Social concede tal subsídio.

**2.** Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de previdência.

**3.** O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

**Artigo 36º**

**Cálculo do complemento**

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

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

em que:

**$C_m$** representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela Empresa;

**R** representa:

- No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: a retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no número 2 do artigo 7º;
- No caso de morte de trabalhador na situação de antecipação à pré-reforma: a retribuição do mês anterior ao da morte;
- No caso de morte de pensionista[2]: a retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respetiva pensão;

**M** representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos do Decreto-Lei nº 322/90, de 18 de Outubro.

## CAPÍTULO III
## BENEFÍCIOS IMEDIATOS

### SECÇÃO I
### COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE DOENÇA

**Artigo 37º**

**Complemento atribuído pela Empresa**

**1.** A Empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pela Segurança Social.

**2.** A situação de doença deve ser participada à Empresa, salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

**3.** O complemento do subsídio de doença é garantido pelas Empresas nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei nº 132/88, de 20 de Abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

**Artigo 38º**

**Cálculo do complemento atribuído pela Empresa**

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

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

$$C_d = R_1 - S_d$$

em que:

**$C_d$** representa o complemento atribuído pela Empresa;

**$R_1$** representa a retribuição líquida de impostos e descontos oficiais processados pela Empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

**$S_d$** representa o subsídio na doença que seria concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei nº 132/88, de 20 de Abril.

**Artigo 39º**

**Início da atribuição, pagamento e duração do complemento**

**1.** O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

**2.** O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspecção médica promovida pela Empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspecção médica não confirme a doença.

**3.** No caso da inspecção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.

**4.** A junta médica referida no número anterior terá que ser requerida no prazo máximo de três dias úteis a partir do conhecimento do resultado da inspecção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da recepção do requerimento do trabalhador.

**5.** O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da Empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, no caso contrário.

**Artigo 40º**

**Subsídio supletivo de doença**

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

**Artigo 41º**

**Montante do subsídio supletivo**

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

**Artigo 42º**

**Pagamento e cessação do subsídio supletivo**

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

## SECÇÃO II
## COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO PARENTAL INICIAL

### Artigo 43º
### Complemento atribuído pela Empresa

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

### Artigo 44º
### Cálculo do complemento atribuído pela Empresa

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

**$C_{pi}$** o complemento do subsídio parental inicial atribuído pela Empresa;

**$S_{pi}$** o subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

### Artigo 45º
### Início e duração do complemento

**1.** O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

**2.** O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

### Artigo 46º
### Subsídio supletivo parental inicial

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

### Artigo 47º
### Montante do subsídio supletivo parental inicial

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

### Artigo 48º
### Início e duração do subsídio supletivo parental inicial

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

## SECÇÃO III
## COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO
## POR DESCENDENTES DEFICIENTES

**Artigo 49º**

**Complemento atribuído pela Empresa**

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

**Artigo 50º**

**Cálculo do complemento**

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

$$C_{dd} = p \times R_m - S_{dd}$$

em que:

**$C_{dd}$** representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela Empresa;

**p** é igual a:

0,16 - para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

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

**$S_{dd}$** representa o abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pela Segurança Social.

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

**Artigo 51º**

**Início, suspensão e pagamento do complemento**

**1.** O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela Empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da Segurança Social.

**2.** O pagamento deste complemento é feito com o da retribuição ou pensão.

**SECÇÃO IV**

**COMPLEMENTO DO SUBSÍDIO DE FUNERAL**

**Artigo 52º**

**Complemento atribuído pela Empresa**

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

**Artigo 53º**

**Cálculo do complemento**

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

$$C_f = 0{,}5\ R\ m - S_f$$

em que:

**$C_f$** representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela Empresa;

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

**$S_f$** representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

**2.** Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pelas Empresas, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efectuadas.

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

**Artigo 54º**

**Adiantamento feito pelas Empresas**

**1.** As Empresas adiantam o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respectivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

**2.** O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da Empresa permitam garantir o seu efectivo controlo.

**Artigo 55º**

**Reembolso dos benefícios adiantados**

**1.** Os requerentes a quem a Empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos, obrigam-se a reembolsar a Empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

**2.** O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pela Segurança Social dos respectivos benefícios.

## CAPÍTULO V
## DEVERES DOS BENEFICIÁRIOS

**Artigo 56º**

**Dever de informação**

**1.** Os Beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste Anexo VII devem apresentar toda a informação necessária ao calculo dos referidos complementos, nomeadamente as retribuições de referência da sua carreira contributiva que permitam efectuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

**2.** A não apresentação atempada da informação que as Empresas venham a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pelas Empresas por impossibilidade do seu cálculo.

# ANEXO VIII

**SAÚDE**

**(Cláusula 119ª, número 3 do ACT)**

## CAPÍTULO I
## DISPOSIÇÕES GERAIS

### Artigo 1º
### Princípio Geral

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

### Artigo 2º
### Definições

Para efeitos do presente Anexo entende-se por:

**a)** Beneficiário – Beneficiário titular, Beneficiário não titular e Pensionista de sobrevivência;

**b)** Beneficiário não titular – cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de Beneficiário titular; descendentes ou equiparados do Beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de Beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam "Pensão Social" ou "Pensão do regime especial das actividades agrícolas" e relativamente aos quais o Beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente Anexo;

**c)** Beneficiário titular – os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das Empresas outorgantes do ACT identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT, bem como os trabalhadores daquelas mesmas Empresas que, àquela data, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência;

**d)** Pensionista – pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente de uma das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT;

**e)** Pensionista de sobrevivência – cônjuge ou equiparado ou descendente de Beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

**f)** Subsistema de saúde – estrutura, criada por lei ou convenção, para protecção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua actividade profissional;

**g)** Tabela de Actos Médicos – tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;

**h)** Uso parcial – comparticipação parcial, nos termos previstos no artigo 4º, número 8 do presente Anexo, dos encargos referentes a Beneficiários não titulares, beneficiários

directos de um subsistema de saúde;

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

**Artigo 3º**

**Âmbito de aplicação do esquema complementar**

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

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

**Artigo 4º**

**Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar**

**1.** Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pelas Empresas, como Beneficiários titulares:

**a)** Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT, admitidos até à data de entrada em vigor do presente ACT;

**b)** Os trabalhadores das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ª do ACT que na data referida na alínea anterior se encontrem em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

**c)** Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma;

**d)** Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;

**e)** Os pensionistas existentes à data de entrada em vigor do presente ACT, que quando passaram a tal situação eram trabalhadores das Empresas identificadas no número 1 da cláusula 106ªdo ACT.

**2.** Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência actuais e futuros de qualquer dos Beneficiários titulares referidos no número 1.

**3.** Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de Beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respectivo Beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:

**a)** Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, actuais ou futuros, dos Beneficiários titulares referidos no número 1;

**b)** Descendentes ou equiparados, actuais ou futuros, dos Beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam as condições específicas previstas na lei para a atribuição

do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

**c)** Ascendentes ou equiparados, dos Beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam "Pensão social" ou "Pensão do regime especial das actividades agrícolas" e que à data de entrada em vigor do presente ACT, já beneficiassem do esquema complementar previsto neste Anexo VIII.

**4.** A utilização do esquema complementar assegurado pelas Empresas é de:

**a)** Uso total para os Beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;

**b)** Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os Beneficiários não titulares que sejam beneficiários directos de subsistemas de saúde, excepto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

**5.** O Beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea a) do número 3.

**6.** Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o Beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

**7.** Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do Beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

**8.** Aos Beneficiários referidos na alínea b) do número 4, do presente artigo, beneficiários directos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças, quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos Beneficiários que beneficiem do regime geral de segurança social.

**9.** A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea b) do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

## CAPÍTULO II
## ASSISTÊNCIA MÉDICA

### Artigo 5º
### Consultas de clínica geral

**1.** As consultas médicas de clínica geral são efectuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

**2.** Os postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

**3.** Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

**Artigo 6º**

**Consultas médicas de especialidades**

**1.** As consultas médicas de especialidades só podem ser efectuadas por indicação do médico assistente.

**2.** As consultas médicas de especialidades são efectuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

**3.** Os Beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia e estomatologia.

**4.** Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada em situações de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na Tabela de Actos Médicos.

**5.** O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na Tabela de Actos Médicos.

**Artigo 7º**

**Exames auxiliares de diagnóstico**

**1.** Os exames auxiliares de diagnóstico, são requisitados pelo médico assistente.

**2.** Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:

**a)** Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;

**b)** Por entidades contratadas quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidades por este convencionadas, sob prévia autorização da Direcção Médica do prestador.

**Artigo 8º**

**Assistência de enfermagem**

**1.** A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.

**2.** Por indicação médica e autorização da Direcção Médica do prestador, é comparticipado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na Tabela de Actos Médicos.

**CAPÍTULO III**

**ASSISTÊNCIA MEDICAMENTOSA**

**Artigo 9º**

**Comparticipação nos medicamentos e apósitos**

**1.** Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam comparticipados pelo SNS.

**2.** Serão aceites prescrições efectuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste Anexo.

## CAPÍTULO IV
## ALIMENTAÇÃO NA PRIMEIRA INFÂNCIA

### Artigo 10º
### Comparticipação da alimentação na primeira infância

**1.** É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros 12 meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal com o valor previsto no Anexo V do ACT.

**2.** Em casos especiais, confirmados pela Direcção Médica do prestador, a verba mensal referida no número anterior pode ser atribuída por período mais alargado.

## CAPÍTULO V
## PRÓTESES E ORTÓTESES

### Artigo 11º
### Comparticipação no custo de próteses e ortóteses

**1.** É comparticipado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste Anexo.

**2.** Em casos especiais, haverá comparticipação nos encargos dos Beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam comparticipados pelo SNS.

## CAPÍTULO VI
## TERAPÊUTICAS ESPECIAIS

### Artigo 12º
### Terapêuticas especiais

**1.** É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excepcionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

**2.** A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convencionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da Direcção Médica do prestador.

## CAPÍTULO VII
## ASSISTÊNCIA HOSPITALAR

### Artigo 13º
### Assistência hospitalar

**1.** Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos Serviços Médicos do Prestador ou nos Centros de Saúde do SNS, sendo efectuados via SNS ou seus convencionados.

**2.** Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convencionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efectuadas por entidades contratadas ou por recurso do utente a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela Direcção

Médica do prestador.

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

## CAPÍTULO VIII
## ASSISTÊNCIA MÉDICA NO ESTRANGEIRO

### Artigo 14º
### Assistência médica no estrangeiro

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

## CAPÍTULO IX
## DESLOCAÇÕES E ACOMPANHANTES

### Artigo 15º
### Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

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

### Artigo 16º
### Estadia

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

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

**a)** Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;

**b)** Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

**3.** Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação das Empresas segue os princípios definidos, com as necessárias adaptações.

**4.** Constitui encargo dos Beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos número 1, número 2 e número 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

**Artigo 17º**

**Situações especiais**

**1.** Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a Empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respectivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo em vigor, considerando as respectivas percentagens quando aplicáveis.

**2.** Nos casos em que o Beneficiário tenha de se deslocar para tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise, medicina física de reabilitação consequente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de actos a comparticipação será de 100% das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

**3.** Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da Direcção Médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos Beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

## CAPÍTULO X
## EXCLUSÕES E LIMITES DE COMPARTICIPAÇÃO

**Artigo 18º**

**Exclusões - Princípio geral**

**1.** Em regra, o esquema complementar proporcionado pelas Empresas não comparticipa nas despesas resultantes de actos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

**2.** Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

**a)** Os acidentes de trabalho;

**b)** As doenças ou ferimentos que resultem de actos ilícitos, actos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do utente em duelos ou rixas ou actos de alteração da ordem pública;

**c)** A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;

**d)** As correcções estéticas, excepto se visarem a reconstituição funcional;

**e)** Tratamento cirúrgico da roncopatia;

**f)** Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social;

**g)** Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das actividades desportivas proporcionadas directa ou indirectamente pelas Empresas;

**h)** Acidentes e doenças profissionais, no exercício de actividades remuneradas ao serviço de outra entidade;

**i)** Despesas com actos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;

**j)** Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

**3.** Salvo o previsto no artigo 10º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, excepto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os Beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

## CAPÍTULO XI
## COMPARTICIPAÇÃO NOS CUSTOS

### Artigo 19º
### Custos elegíveis

**1.** São elegíveis para o cálculo da comparticipação dos Beneficiários, os custos totais de saúde.

**2.** Por custos totais entende-se os custos médicos com clínica geral e especialidades, enfermagem, internamentos, cirurgias, partos, exames auxiliares de diagnóstico, próteses e ortóteses, medicamentos, terapêuticas especiais, custos com o pessoal afecto aos cuidados de saúde, ao administrativo, ao atendimento e gestão, bem como os encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar.

**3.** A percentagem do crescimento anual dos encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar, internos ao Grupo, Holding, DSI, EDP Valor, como os externos especializados de apoio à gestão, fica limitada ao IPC do ano.

### Artigo 20º
### Forma de comparticipação dos Beneficiários

**1.** A comparticipação dos Beneficiários será assegurada por:

**a)** Uma contribuição mensal dos Beneficiários titulares – Mútua;

**b)** Um co-pagamento a suportar pelos Beneficiários aquando do acesso a certos benefícios.

**2.** A contribuição mensal dos Beneficiários Titulares será responsável pelo pagamento dos custos elegíveis apurados nos termos do artigo 19º, com exceção dos custos com medicamentos e apósitos e consultas de especialidade, custos estes que serão objeto de co-pagamento pelos beneficiários no ato.

### Artigo 21º
### Contribuição mensal dos Beneficiários titulares

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

**Artigo 22º**

**Contribuição mensal – Taxa de esforço**

**1.** Cada Beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste Anexo, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:

**a)** Taxa de esforço 0 – para os pensionistas cuja pensão total (C+P) seja inferior a 50% do montante da Base de Retribuição 03;

**b)** Taxa de esforço 1 – para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior a 50% do montante da Base de Retribuição 03 e inferior ao montante da Base de Retribuição 08;

**c)** Taxa de Esforço 1,5 – para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior ao montante da Base de Retribuição 08 e inferior ao montante da Base de Retribuição 15;

**d)** Taxa de esforço 2 – para os trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total (C+P) seja igual ou superior à Base de Retribuição 15.

**2.** A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos Beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

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

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

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

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

**3.** O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efectuado por dedução, consoante o caso aplicável, na retribuição, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pelas Empresas quando pensionista.

**4.** Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efectuado através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo.

**Artigo 23º**

**Co-pagamento**

**1.** Os Beneficiários suportarão directamente, por co-pagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do seu custo a seguir indicada:

**a)** Medicamentos e Apósitos: 22,5%;

**b)** Consultas de Especialidade: 24%.

**2.** O co-pagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20% até 31 de Dezembro de 2016.

## CAPÍTULO XII
## ENCARGOS DOS BENEFICIÁRIOS

### Artigo 24º
### Encargos dos Beneficiários

Constitui encargo dos Beneficiários:

**a)** O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

**b)** A comparticipação mensal dos Beneficiários titulares – Mútua;

**c)** O co-pagamento dos custos incorridos directamente pelos Beneficiários, com Medicamentos e Consultas de Especialidade;

**d)** Os montantes que excedam a comparticipação das Empresas, estabelecidos neste Anexo, ou na Tabela de Actos Médicos;

**e)** Outros excedentes e consumos não ligados ao acto clínico (a liquidar directamente pelo Beneficiário).

## CAPÍTULO XIII
## DEVERES DOS BENEFICIÁRIOS

### Artigo 25º
### Deveres dos Beneficiários

**1.** É dever do Beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respectivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse titulo receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respectiva pensão, e caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

**a)** As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;

**b)** A comparticipação mensal do Beneficiário titular – Mútua;

**c)** Os montantes que excedam a comparticipação das Empresas, estabelecidos neste Anexo ou na tabela de Actos Médicos.

**2.** É dever do Beneficiário proceder ao pagamento directo e no acto de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, em que tenha incorrido.

**3.** Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

**4.** Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos Beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

**5.** O Beneficiário titular deve comunicar, no prazo de 15 dias, as alterações que sejam susceptíveis de determinar a alteração da qualidade de Beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

## CAPÍTULO XIV
## FISCALIZAÇÃO E CONTROLO

**Artigo 26º**

**Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspecções**

**1.** As Empresas reservam-se no direito de, a todo o momento, exigir aos Beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspecções que entendam adequadas, com o objectivo de verificar a correcta utilização do presente esquema complementar.

**2.** O cartão de utente será fornecido gratuitamente, excepto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

**Artigo 27º**

**Violação dos princípios ou disposições do presente Anexo**

**1.** Os Beneficiários que, por actos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste Anexo, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente dispendidas, sem prejuízo, quanto aos Beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar,

**2.** Os Beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente dispendidas com os respectivos Beneficiários não titulares.

**3.** Aos Beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

**a)** Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até 24 meses;

**b)** Perda definitiva das comparticipações ao Beneficiário não titular.

**4.** Qualquer penalidade aplicada ao Beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes Beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, excepto os menores com idade inferior a 16 anos.

**5.** No caso previsto na alínea a) do número 3, o Beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22º do presente Anexo.

## CAPÍTULO XV
## DISPOSIÇÕES FINAIS

**Artigo 28º**

**Indeferimento de comparticipação**

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

**Artigo 29º**

**Responsabilidades futuras**

**1.** As Empresas mantêm o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste Anexo VIII, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem os termos do Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde.

**2.** No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato

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

**Artigo 30º**

**Comissão de Acompanhamento do Esquema de Saúde**

**1.** Com o objectivo de acompanhar o cumprimento do Esquema Complementar de Saúde constante do presente Anexo, será constituida pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

**2.** A comissão de acompanhamento terá como actividades:

- **a)** Analisar a informação sobre a oferta médica do Prestador do Esquema de Saúde;
- **b)** Verificar o cumprimento do dever de informação aos Beneficiários pelo Prestador do Esquema de Saúde;
- **c)** Pronunciar-se sobre a Tabela de Actos Médicos;
- **d)** Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;
- **e)** Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao Prestador;
- **f)** Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos Beneficiários titulares;
- **g)** Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28º deste Anexo;
- **h)** Formular propostas nas actividades referidas nas alíneas anteriores.

**3.** Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de 15 dias contados da sua solicitação.

**4.** A Comissão de Acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes com maior representatividade sindical no computo das Empresas outorgantes.

**5.** Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação às Empresas outorgantes ou ao serviço por estas indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

**6.** Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas Empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da Comissão de Acompanhamento.

**7.** Caberá aos membros da Comissão de Acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

**8.** Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

**9.** A Comissão de Acompanhamento, no quadro da sua actividade, reunirá, com os representantes das Empresas indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

**10.** A Comissão de Acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente Acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

# ANEXO IX

**PLANO SOCIAL EDP Flex**
**(Cláusula 102ª do ACT)**

**Artigo 1º**
**Princípio Geral**

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

**Artigo 2º**
**Âmbito pessoal de aplicação**

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

**a)** Trabalhadores admitidos, após a data de entrada em vigor do presente ACT, no quadro do pessoal permanente das seguintes Empresas:
- EDP Distribuição - Energia, S.A;
- EDP - Gestão da Produção de Energia, S.A.;
- Sãvida - Medicina Apoiada, S.A.;
- Labelec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA.;
- EDP Comercial - Comercialização de Energia, S.A.;
- EDP - Imobiliária e Participações, S.A.;
- EDP Renováveis Portugal , S.A.;
- EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, S.A.;
- EDP - Soluções Comerciais, S.A.

**b)** Trabalhadores que integrem o quadro de pessoal permanente das seguintes Empresas:
- EDP - Energias de Portugal S.A.;
- EDP - Estudos e Consultoria, S.A.;
- EDP Inovação, S.A.;
- EDP Serviço Universal, S.A.;
- EDP Serviner - Serviços de Energia, S.A.;
- O e M SERVIÇOS - Operação e Manutenção Industrial, S.A.;
- TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S.A;
- EDP GÁS - S.G.P.S., S.A.;
- EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, S.A.;
- PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás S.A.;
- EDP GÁS - Serviço Universal, S.A.;
- EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, S.A.;
- SCS - Serviços Complementares de Saúde, S.A.;
- EDPR PT - Promoção e Operação, S.A..

**Artigo 3º**

**Características do "EDP Flex"**

**1.** O Plano Social EDP Flex tem duas componentes de benefícios distintas:

**a)** Componente fixa: benefícios não susceptíveis de alteração pelo trabalhador.

**b)** Componente flexível: benefícios cuja opção depende da vontade do trabalhador.

**2.** Alguns dos benefícios do "EDP Flex" podem ser extensíveis ao cônjuge e aos descendentes do trabalhador**.**

**Artigo 4º**

**Componente fixa**

A componente fixa do "EDP Flex" é constituída por:

**a)** Plano de Pensões de Contribuição Definida, em que a Empresa garante uma taxa de contribuição mensal igual a 3% do "salário de referência" do trabalhador para um fundo de pensões. A contribuição da Empresa pode ser acrescida de mais 1% se o trabalhador também comparticipar com 2% ou mais da sua retribuição, com um limite máximo de 10%;

**b)** Seguro de Vida;

**c)** Seguro de Acidentes Pessoais;

**d)** Seguro de Saúde, em que a Empresa comparticipa 90% no prémio do anual do seguro base do trabalhador e 50% no prémio anual do seguro de saúde base do conjuge e descendentes;

**e)** Plano de Electricidade.

**Artigo 5º**

**Componente flexível**

**1.** A componente flexível do "EDP Flex" compreende a disponibilização por parte da Empresa de um valor correspondente a 5% d "salário de referência" do trabalhador a título de "créditos flex", para aplicação em benefícios diversos.

**2.** O limite mínimo anual dos "créditos flex" por trabalhador é de 900,00 euros.

**3.** Para a aplicação dos "créditos flex", o trabalhador dispõe de um conjunto de benefícios a optar que incluem, nomeadamente: passe social, creches, infantários, escolas, formação profissional, seguros de vida, acidentes pessoais e Plano de Pensões.

**4.** A não utilização pelo trabalhador de todo ou parte dos créditos flex disponibilizados pela Empresa nos benefícios disponibilizados, implica que o valor não utilizado seja canalizado para o Plano de Pensões de Contribuição Definida do trabalhador.

**Artigo 6º**

**Salário de referência**

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

**Artigo 7º**

**Gestão do "EDP Flex"**

**1.** O trabalhador é o decisor único na construção do pacote de benefícios que, em cada momento, considera mais adequado.

2. Os benefícios previstos no “EDP Flex” são garantidos por prestadores externos e, como tal, podem vir a ser modificados por alteração do seu valor em mercado.
3. A Empresa fará a divulgação detalhada do “EDP Flex” sempre que se registem alterações.

# ENTIDADES OUTORGANTES

**Empresas:**

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

**Organizações sindicais:**

- **ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações**

- **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

- **FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação de:**

  SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

  SETACCOP - Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços

  SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média

  Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT

- **FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, por si em representação de:**

  FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação de:

  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 Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria

  Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta

  Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante

  SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário

  STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

  STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte

  STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

  FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação de:

  CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho

  CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação de:

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores

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 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

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte

FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, em representação de:

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármores e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores e Cortiças do Sul

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármores, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e

Similares da Região Norte

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármores e Similares da Região Centro

SIESI - Sindicatos das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas

SIPE - Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem

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-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho

STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual

- **SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia**
- **SINERGIA - Sindicato da Energia**
- **SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal**
- **SISE - Sindicato Independente do Sector Energético**
- **SOEMMM - Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante**
- **SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia**