REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

III Série—Número 3 Quinta-feira, 1 de Fevereiro de 1990

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Portarias de Extensão:

— Aviso para PE do AE celebrado entre a Empresa de Electricidade da Madeira, E.P., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira.

— Aviso para PE dos CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e Outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outros, entre a Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e a FETESE e Outros, e entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros.

Convenções Colectivas de Trabalho:

— Acordo de Empresa celebrado entre a Empresa de Electricidade da Madeira, E.P., e o Sindicato dos Trabalhadores de Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira.

— CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e Outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outros — Alteração Salarial e Outras.

— CCT entre a Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e Outros — Alteração Salarial e Outras.

— CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros — Alteração Salarial e Outras.

Regulamentação do Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

AVISO PARA PE DO AE CELEBRADO ENTRE A EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA, E. P., E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SECTOR DE PRODUÇÃO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do instru-

mento de regulamentação colectiva de trabalho mencionado em epígrafe, nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.° 1 da referida disposição legal, tornará a convenção extensiva aos trabalhadores ao serviço da empresa signatária, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados no Sindicato outorgante.

Secretaria Regional da Administração Pública, 31 de Janeiro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

AVISO PARA PE DOS CCT ENTRE A APOMEPA — ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS MÉDICOS PATALOGISTAS E OUTRA E A FETESE — FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTROS ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ELECTROENCEFALOGRAFIA E NEUROFISIOLOGIA CLÍNICA E A FETESE E OUTROS, E ENTRE A APAC — ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FEPCES — FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS

Nos termos do n.° 1 do art.° 2.° do Decreto-Lei n.° 103/85 de 10 de Abril (na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.° 365/89, de 19 de Outubro) e nos dos n.os 5 e 6 do art.° 29.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Administração Pública a eventual emissão de uma portaria de extenão do CCT entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego I Série, n.° 13, de 8 de Abril de 1989, e transcrito neste Jornal Oficial, do CCT entre a Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisionogia Clínica e a FETESE e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.° 15 de 22 de Abril de 1989 e transcrito neste Jornal Ofiical, e do CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, I Série, n.° 28 de 29 de Julho e também transcrito neste Jornal Oficial.

A portaria a emitir tornará as disposições das convenções aludidas extensivas a todas as entidades patronais não inscritas nas associações patronais signatárias que, na Região Autónoma da Madeira, exerçam as actividades económicas por aquelas abrangidas e aos trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias previstas, filiados nas associações sindicais signatárias, bem como a todas as entidades patronais, inscritas ou não nas associaçõe patronais signatárias que, na Região Autónoma da Madeira, exerçam as actividades económicas abrangidas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não filiados nas associações sindicais signatárias.

A portara a emitir tornará, ainda, as disposições da última das convenções colectivas de trabalho referidas, extensivas a todas as entidades patronais que, na Região Autónoma da Madeira, prossigam as actividades económicas incluídas, como os laboratórios de análises clínicas, no desdobramento CAE 9330.20 (consultórios médicos, policlínicas e outros estabelecimentos similares) e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionai previstas ou análogas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

Secretaria Regional da Administração Pública, 31 de Janeiro de 1990. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques.*

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACORDO DE EMPRESA CELEBRADO ENTRE A EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA, E.P., E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SECTOR DE PRODUÇÃO, TRANSPORTE E DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA ELÉCTRICA DO ARQUIPÉLAGO DA MADEIRA

DISPOSIÇÃO PREAMBULAR

Artigo 1.°

1.° — A numeração das Cláusulas em vigor no Acordo de Empresa e as agora dadas, não têm carácter definitivo para efeito de arrumação da matéria a manter em vigor a incluir ou a rever.

2.° — A sistematização e numeração definitiva será a que vier a ser estabelecida no texto final e completo do Acordo de Empresa.

CLAUSULADO GERAL

CAPÍTULO I

Área Âmbito Vigência Denuncia e Revisão

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

O presente acordo colectivo de trabalho, designado por AE, obriga, por um lado, a Empresa de Electricidade da Madeira, EP-EEM, adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1 — O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, independentemente da sua publicação no Boletim de Trabalho e Emprego e vigorará por um período de 12 meses, considerando-se automaticamente renovado por períodos sucessivos de três meses enquanto nenhuma das partes o denunciar por escrito.

2 — Igual

3 — Igual

Cláusula 6.ª

(Pessoal em regime especial)

(CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO)

1 — A empresa poderá nos termos da legislação aplicável e para além do seu quadro de pessoal permanente, contratar trabalhadores, a título eventual nomeadamente para a execução de trabalhos de carácter transitório ou extraordinário.

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

Cláusula 29.ª

(Marcação de ponto e tolerância)

1 — Igual

2 — Igual

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

Cláusula 30.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho em regime normal é de 40 horas por semana, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — Igual

3 — Igual

4 — Igual

Cláusula 32.ª

(Regime)

1 — Igual

2 — Igual

3 — Igual

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

5 — Igual

6 — Igual

7 — Igual

8 — Igual

9 — Igual

10 — Igual

11 — Igual

Cláusula 34.ª

(Reconversão de trabalhadores sujeitos ao regime de turnos)

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

2 — Igual

3 — Igual

4 — Igual

Cláusula 40.ª

(Liberdade de prestação de trabalho extraordinário)

1 — Os trabalhadores têm liberdade de recusar a prestação de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho extraordinário sempre que ocorram circunstâncias que comprometem a regularidade do abastecimento público, ponham em risco equipamento ou matérias-primas ou impeçam o cumprimento de obrigações assumidas pela Empresa perante os trabalhadores ao seu serviço.

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

a) — Deficientes

b) — Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses

c) — Menores

Cláusula 42.ª

(Noção e regime)

1 — Igual

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

Cláusula 43.ª

(Noção)

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

a) — Em regime normal de trabalho, o prestado em feriados e aos sábados e domingos;

b) — Em regime de turnos ou de folgas rotativas, o prestado nos dias de folga e nos feriados.

Cláusula 44.ª

(Regime)

1 — Igual

2 — Igual

3 — Igual

4 — Igual

5 — Igual

6 — Igual

7 — Sempre que um trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, em princípio, não pode, sem prejuízo da sua retribuição, retomar o serviço em horário normal sem que tenham decorrido pelo menos 9 horas sobre o termo do trabalho.

Cláusula 45.ª

(Trabalho de mulheres)

1 — Igual

a) — Igual

b) — Igual

c) — Igual

d) — Interromper o trabalho diário até duas horas, para assistência ao filho, repartidas por dois períodos iguais, cumuláveis no princípio ou fim do dia de trabalho, durante os 6 primeiros meses após a licença de parto, podendo este período alargar-se até 12 meses depois do parto, desde que comprovadamente amamente o filho.

e) — Igual

f) — Igual

g) — Em caso de situações de risco clínico que imponham o internamento hospitalar, o período de licença referida na alínea b) poderá ser acrescido de mais 30 dias, sem prejuízo do direito aos 60 dias de licença ao parto.

2 — Igual

Cláusula 59.ª

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

1 — Igual

2— O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados implica o pagamento, para além da remuneração normal mensal a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do estabelecido na Cláusula 44.ª, de uma remuneração especial igual à remuneração horária correspondente às horas efectivamente prestadas, acrescidas de 100% ou 125%, consoante o trabalho seja diurno ou nocturno.

Cláusula 62.ª

(Subsídio de férias)

1 — A retribuição correspondente ao período de férias é idêntica à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, sendo pago no mês imediatamente anterior ao início daque período.

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

3 — Igual

4 — Igual

5 — Igual

Cláusula 62.ª-A

(Prémio de Assiduidade)

1 — Os trabalhadores têm direito, a um prémio mensal de assiduidade, cujo valor resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$Pa = P \times 11 \times Rb$$

em que:

Pa — é o prémio de assiduidade

P — é a percentagem a aplicar em função do número de faltas

Rb — é a remuneração base mensal

2— Igual

3 — Igual

a) — Igual

b) — Igual

c) — Igual

d) — Faltas justificadas previstas nas alíneas g), h) e n) do n.º 2 da cláusula 80.ª.

e) — Igual

f) — Igual

g) — Igual

h) — Igual

j) — Igual

4 — Igual

Cláusula 81.ª

(Comunicação e prova sobre faltas justificadas)

1 — Igual

2 — Igual

3 — Igual

4 — Igual

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

6 — A Empresa transmitirá ao Sindicato as razões da não aceitação quando este o solicitar.

Cláusula 101.ª

(Princípios Gerais)

1 — A Empresa deve promover e facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores.

2 — Igual

3 — Igual

4 — Igual

Cláusula 102.ª

(Deveres da Empresa)

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

a) — Fomentar a frequência de cursos de formação profissional e outros do seu interesse de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como a melhoria dos conhecimentos e aptidões dos trabalhadores, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a assistência às aulas e a preparação para exames.

b) — promover acções de reconversão e reciclagem;

c) — permitir a frequência de quaisquer cursos profissionais, com interesse para a Empresa.

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

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

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

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

Cláusula 119.ª

(Crédito de horas)

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

$$\frac{120\ (6+N-500)\ h}{200}$$

em que:

N — representa o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3 — Cada membro da Direcção das associações sindicais tem direito a um crédito de 500 horas anuais.

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

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

6 — Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita da comissão intersindical da Empresa ou do Sindicato respectivo.

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

ANEXO II

Regulamento Disciplinar

SECÇÃO III

Acusação

Artigo 15.º

(Despacho de acusação ou arquivamento)

1 — Igual

a) — Igual

b) — Igual

c) — para apresentação de defesa, o prazo será de 5 dias úteis.

2 — Igual

Artigo 20.º

(Diligências complementares)

1 — Igual

2 — A estas diligências terá o arguido o direito de dizer o que se lhe oferecer em sua defesa, nos 5 dias subsequentes à notificação que para o efeito lhe for feita.

Artigo 21.º

(Relatório do Instrutor)

1 — Igual

2 — A entidade referida no número anterior remeterá cópia do relatório final ao Sindicato representativo do trabalhador.

Artigo 24.º

(Procedimento)

1 — Igual

2 — Igual

3 — Igual

4 — O pedido será apresentado no prazo de 30 dias a contar da data em que o trabalhador teve a possibilidade de invocar os factos ou elementos de prova alegados como fundamento da revisão.

5 — Recebido o pedido de revisão, será analisado e se devidamente fundamentado, será de-

signado ou outro instrutor no prazo de 15 dias nos termos do artigo 10.º.

ANEXO III

Preâmbulo

Enquadramento e carreiras profissionais

Bases gerais de enquadramento profissional

Para efeitos do presente AE, considera-se:

1 — POSTO DE TRABALHO

Conjunto de operações físicas e mentais tendentes à concretização de um objectivo pré-denominado, a que corresponde requisitos, responsabilidades e condições operatórias específicas, cometido a um trabalhador numa unidade organizativa.

2 — UNIDADE ORGANIZATIVA

Conjunto hierarquizado de postos de trabalho integrado na estrutura da Empresa, com chefia única e objectivos e actividades básicas bem definidos.

3 — FUNÇÃO

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

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

4 — NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

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

5 — GRUPO DE QUALIFICAÇÃO DO TRABALHO

Conjunto de funções com exigências escolares e ou profissionais semelhantes.

6 — PERFIL DE ENQUADRAMENTO

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

7 — LINHA DE CARREIRA

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

8 — CHEFIA HIERÁRQUICA

Responsabilidade pela planificação e coordenação das actividades cometidas a uma unidade organizativa e de capacidade de decisão em mais de um dos seguintes domínios.

— Organização, planeamento, programação e controlo das actividades;

— Lançamento, suspensão ou alteração de acções;

— Alteração dos meios ou métodos e afectação de meios de execução;

— Orientação técnica e de segurança;

— Selecção, avaliação de desempenho e promoção de trabalhadores;

— Gestão administrativa; nomeadamente no que se reporta a férias, ausências ao serviço e disciplinar;

— Orientação de trabalhadores de outros departamentos ou grupos, normalmente envolvidos na execução de esquemas pré-estabelecidas por chefia de nível hierárquico superior.

8.1 — CHEFIAS HIERÁRQUICAS SUPERIORES

Os trabalhadores no desempenho de funções de chefia de Nível 0 mantém-se no exercício das chefias, em comissão de serviço, nos termos previstos neste AE, até à data da primeira aplicação da avaliação de desempenho.

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

9 — CHEFIA FUNCIONAL

(Noção e âmbito)

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

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

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

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

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

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

10 — REGIME

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

11 — COMPENSAÇÃO

11.1 — A chefia funcional confere ao trabalhador direito a um subsídio mensal correspondente a:

a) — Diferença entre a sua base de remuneração e a imediatamente superior;

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

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

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

a) — 10 anos seguidos ou 15 interpolados;

b) — 5 anos seguidos ou 8 interpolados, se a cessação da atribuição da chefia for de iniciativa da Empresa.

12 — COMISSÕES DE SERVIÇO

12.1 — Âmbito

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

13 — REGIME

13.1 — Cada comissão de serviço tem a duração máxima de 3 anos e pode ser renovada, desde que o resultado da Avaliação de desempenho a tal não obste.

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

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

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

a) — Por movimentação interna por concurso, desde que decorrido o prazo de 1 ano após a nomeação;

b) — Por nomeação para outro posto de trabalho;

c) — Na sequência de procedimento disciplinar, desde que a sanção aplicada seja uma das previstas nas alíneas c) ou d) do n.º 1 da cláusula 88.ª;

d) — Por acordo entre a Empresa e o trabalhador.

13.5 — As comissões de serviço caducam:

a) — Com a extinção do posto de trabalho;

b) — Por impedimento prolongado superior a 6 meses;

c) — Com a suspensão da relação de trabalho por licença sem atribuição de duração superior a 6 meses;

d) — Por dispensa para cooperação externa.

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

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

14 — COMPENSAÇÃO

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

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

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

15 — VAGAS

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

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

— Saída do anterior titular e necessidade da sua substituição;

— Criação de novo posto de trabalho por alteração do respectivo quadro orgânico, cuja estrutura se apoia na estratégia previsional da Empresa, em termos de funções e dotações e que periodicamente por aumento da quantidade de trabalho ou por evolução tecnológica irá sendo actualizado em resultado de acções de organização específicas;

— Constatação de maiores exigências normais de serviço que justifiquem que um ou vários postos de trabalho evoluam para grupo de qualificação de trabalho superior.

15.1 — Contagem de tempo

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

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

15.2 — Substituição temporária

a) — Tal como previsto na cláusula 50.ª deste AE não será aplicada figura de substituição temporária em nenhum trabalhador de qualquer grau que substitua outro trabalhador do mesmo grupo de trabalho excepto se ao trabalhador substituído corresponder o grau F ou de chefia funcional, apenas podendo nestes casos o trabalhador substituído ter o grau 0 ou, caso não haja nenhum com esse grau, o grau 1.

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

15.3 — Experiência anterior

a) — A experiência profissional exterior poderá ser atribuída pela empresa e apenas para efeito de enquadramento, uma equivalência em tempo, função do currículo apresentado;

b) — Em concursos externos, para admissão de trabalhadores a empresa pode atribuir-lhe, equivalência em tempo, em função da experiência profissional e do curriculo não podendo ser atribuído grau superior ao do Grau 1.

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

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

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

ANEXO III

Enquadramento e Carreiras Profissionais

CAPÍTULO I

Bases gerais de enquadramento profissional

SECÇÃO I

Artigo 1.°

FUNDAMENTOS

(Objecto)

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

2 — Ficam excluídas do enquadramento as funções de Acessor, Adjunto do Conselho de Gerência, Director, Director Delegado ou Adjunto de Director Geral e Director Geral Coordenador, às quais é atribuída remuneração de exercício.

Artigo 2.°

(Princípios Gerais)

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

Nível 1 — Quadros superiores

Nível 2 — Quadros médios

Nível 3 — Chefias hierárquicas intermédias

Nível 4 — Profissionais altamente qualificados

Nível 5 — Profissionais qualificados

Nível 6 — Profissionais semi-qualificados (especializados

Nível 7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados)

2 — Os Níveis de Qualificação de trabalho dividem-se em Grupos de Qualificação, cada um dos quais integra diversos Graus de evolução.

3 — A cada Grau de um Grupo de Qualificação corresponde uma Base de Remuneração (BR).

4 — Aos sete Níveis de Qualificação correspondem trinta e seis Bases de Remuneração.

5 — Em cada Grupo de Qualificação de trabalho, que engloba todos os Graus nele previstos, a uma designação profissional corresponde um perfil de enquadramento.

6 — A evolução dentro de cada Grupo de Qualificação, procesa-se de acordo com o disposto nos artigos 7.° e 9.°.

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

SECÇÃO II

ESTRUTURA DOS NÍVEIS

Artigo 3.°

(Caracterização)

1 — O Nível 7, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho indiferenciado, com exigência de escolaridade obrigatória (4 anos — ensino primário ou 6 anos — ensino básico) tem os Grupos de Qualificação 7A e 7B.

a) — O Grupo 7A tem 12 Grau — Grau 9 a Grau 0 Grau F e Grau T (BR 01 a 12);

b) — O Grupo 7B tem sete Graus — Grau 4 a Grau 0 Grau F e Grau T (BR 08 a 14).

2 — O Nível 6, em que são enquadradas as funções correspondem ao trabalho especializado, com exigência de seis anos, no mínimo, de escolaridade, tem os Grupos de Qualificação 6A e 6B.

a) — O Grupo 6A tem seis graus — Grau 3 a Grau 0, Grau F e Grau T (BR 11 a 16);

b) — O Grupo 6B tem sete Grau — Grau 4 a Grau 0, Grau F e Grau T (BR 12 a 18).

3 — O Nível 5, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho qualificado, com exigência de nove anos, no mínimo de escolaridade, tem os Grupos de Qualificação 5A e 5B.

a) — O Grupo 5A tem seis Graus — Grau 3 a Grau 0, Grau F e Grau T (BR 13 a 18);

b) — O Grupo 5B tem oito Graus — Grau 5 a Grau 0, Grau F e Grau T (BR 13 a 20).

4 — O Nível 4, em que são enquadradas as funções correspondentes a trabalho altamente qua-

lificado, com exigência de onze anos, no mínimo, de escolaridade, tem os Grupo de Qualificação 4A e 4B.

a) — O Grupo 4A tem sete Graus — Grau 4 a Grau 0, Grau F e Grau T (BR 16 a BR 22);

b) — O Grupo 4B tem sete Graus — Grau 4 a Grau 0, Grau F e Grau T (BR 18 a BR 24).

5 — O Nível 3, em que são enquadradas as funções de chefia hierárquica intermédia, tem os Grupos de Qualificação 3A (BR 14 a 16), 3B (BR 16 a 18), cada um deles com três Graus — Grau 1, F e T — implicando a atribuição destes Grupos de Qualificação a chefia de uma Unidade Organizativa, que como condição necessária e suficiente, integra, pelo menos, um trabalhador do Grupo de Qualificação que os caracteriza:

a) — O Grupo de Qualificação 3A — caracteriza-se pela chefia de pelo menos, um trabalhador do Grupo de Qualificação 7B;

b) — O Grupo de Qualificação 3B — caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 6A ou 3 A;

c) — O Grupo de Qualificação 3C — caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 6B ou 3B;

d) — O Grupo de Qualificação 3D — caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 5B ou 3C;

e) — O Grupo de Qualificação 3E — caracteriza-se pela chefia, de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 4A ou 3D;

f) — O Grupo de Qualificação 3F — caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos Grupos de Qualificação 4B ou 3E.

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

a) — O Grupo de Qualificação 2A tem 7 Graus — Grau 4 a Grau 0, Grau F e Grau T (BR 21 a BR 27);

b) — O Grupo de Qualificação 2B tem 7 Graus — Grau 4 a Grau 0, Grau F a Grau T (BR 23 a 29).

7 — O Nível 1, em que são enquadradas as funções de quadros superiores com exigência de curso superior, tem os Grupos de Qualificação 1A (BR 22 a 27), 1B (BR 27 a 32), 1C (BR 24 a 29), 1D (BR 29 a 34), 1E (BR 23 a 35) e 1F (BR 34 a 36);

a) — Os Grupos de Qualificação 1A e 1B têm seis Grau — Grau 3 a Grau 0, Grau F e Grau T, e exigem o bacharelato, cursos superiores como tal reconhecidos pelo Ministério da Educação e que não confiram grau académico;

b) — Os Grupos de Qualificação 1C e 1D têm seis Graus — Grau 3 a Grau 0, Grau F e Grau T — e exigem licenciatura;

c) — O Grupo de Qualificação 1E tem três Graus — Grau 2, Grau 1, Grau F e Grau T.;

d) O Grupo de Qualificação 1F tem três Graus — Grau 2, Grau 1 e Grau F.

Artigo 4.°

(Atribuição de Base de Remuneração em função da idade)

Os trabalhadores menores de 20 anos são remunerados:

a) — Se no exercício de funções do Grupo de Qualificação 7A, pela Base de Remuneração 5, 4, 3 e 2 durante o ano civil em que completem 19, 18, 17 e 16 anos de idade, respectivamente;

b) — Se no exercício de funções do Grupo de Qualificação 7B pelas Bases de Remuneração 5, 4 3 e 2 durante o ano civil em que completem 19, 18, 17 e 16 anos de idade, respectivamente;

c) — Se no exercício de funções dos Grupos de Qualificação 6A e 6B, pelas Bases de Remuneração 10 e 11, respectivamente, até ao ano civil, em que completem 20 anos de idade.

Artigo 5.°

(Atribuição do Grau de Evolução em função da escolaridade)

Independentemente da idade, aos trabalhadores enquadrados:

a) — No Grupo de Qualificação 7B é atribuído o Grau 3, se possuirem 6 anos de escolaridade (ciclo preparatório);

b) — No Grupo de Qualificação 6B, é atribuído o Grau 3, se possuirem 9 anos de escolaridade (curso geral);

c) — No Grupo de Qualificação 5B é atribuído:

— O Grau 4 se possuirem adequado curso profissional regulado pelo Despacho Normativo

n.º 194-A/83, do Ministério da Educação publicado no Suplemento do Diário da República n.º 243, I Série, de 21.10.83;

— O Grau 3, se possuirem 11 anos de escolaridade adequada.

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

Artigo 6.º

(Atribuição de Base de Remuneração em início de carreira)

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

a) — Até ao mês de Junho do mesmo ano, se o evento ocorrer no 1.º semestre;

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

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

SECÇÃO III

EVOLUÇÃO NO GRUPO DE QUALIFICAÇÃO

Artigo 7.º

(Princípio Geral)

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

a) — Grupo de Qualificação 7A

— Acesso ao Grau 1 com 1 ano de permanência no Grau 2;

— Acesso ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau 1;

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F.

b) — Grupo de Qualificação 7B

— Acesso ao Grau 3 com 1 ano de permanência no Grau anterior;

— Acesso ao Grau 3 até ao Grau 1 com 2 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso ao Grau 1 até ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F.

c) — Grupos de Qualificação 6A, 6B e 5A

— Acesso até ao Grau 1 com 2 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 1 até ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F.

d) — Grupo de Qualificação 5B

— Acesso do Grau 5 até ao Grau 3, 1 ano de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 3 até ao Grau 1 com 2 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 1 até ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau anterior.

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F.

e) — Grupo de Qualificação 4A

— Acesso até ao Grau 3 com 1 ano de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 3 até ao Grau 1 com 2 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 1 até ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F.

f) — Grupo de Qualificação 4B

— Acesso até ao Grau 1 com 2 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 1 até ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F.

g) — Grupos de Qualificação 3A a 3F

— Acesso ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau 1;

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F;

h) — Grupos de Qualificação 2A a 2B

— Acesso ao Grau 3 com 1 ano de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 3 até ao Grau 1 com 2 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 1 até ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F.

i) — Grupos de Qualificação 1A a 1E

— Acesso até ao Grau 1 com 2 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso do Grau 1 até ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau anterior;

— Acesso ao Grau T com 4 anos de permanência no Grau F.

j) — Grupo de Qualificação 1F

— Acesso ao Grau 1 com 2 anos de permanência no Grau 2;

— Acesso ao Grau F com 3 anos de permanência no Grau 1.

2 — A evolução dos trabalhadores no Grupo de Qualificação não pode exceder o Grau correspondente às BR 27, 29, 32, 34 e 36, consoante estejam inseridos em Direcções ou Serviços de GQ, OA, OB, OC, OD e OE.

Aos trabalhadores a quem por motivo desta condição não ficar assegurada a evolução completa no Grupo de Qualificação que possuam, ser-lhes-á facultada a colocação noutra Dir. ou Serviço, sem concurso interno, desde que nisso estejam interessados e atempadamente o manifestem.

3 — A evolução no Grupo de Qualificação pode processar-se de forma mais rápida que a estabelecida no Acordo de Empresa com a garantia do cumprimento do que está estabelecido quanto ao tempo máximo de permanência em cada Grau (sem prejuízo de todas as figuras de evolução no AE, nomeadamente a Avaliação de Desempenho).

Artigo 8.°

(Tempo de permanência no Grau de Evolução)

1 — A contagem do tempo de permanência no Grau de Evolução reporta-se a 30 de Junho de cada ano.

2 — A mudança de Grau, por efeitos de evolução dentro de cada Grupo de Qualificação, processa-se em 1 de Julho de cada ano.

3 — Em caso de admissão, a contagem do tempo de permanência no Grau inicia-se em 1 de Julho desse ano ou 1 de Julho do ano seguinte, consoante o eventuo se tenha verificado no 1.° ou 2.° semestre.

4 — Em caso de mudança de função, a contagem do tempo de permanência no Grau processa-se de acordo com o estabelecido no Anexo III.

5 — A suspensão de prestação de trabalho, seguida ou interpolada, implica:

a) — Se tiver duração igual ou superior a 6 meses no ano com impossibilidade, nesse ano, de evolução antecipada;

b) — Setiver duração igual ou superior a metade do prazo estipulado para os casos de evolução automática, a suspensão de contagem do tempo de permanência no Grau.

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

a) — Dos membros das direcções de associações sindicais e das estruturas representativas dos trabalhadores;

b) — Dos trabalhadores no exercício de outras actividades sindicais, desde que se insiram no âmbito das suas relações com ou na Empresa;

c) — Dos trabalhadores com a relação de trabalho suspensa por razões de interesse público, nos termos da legislação aplicável;

d) — Dos trabalhadores em cumprimento de serviço militar obrigatório, ou serviço cívico substitutivo;

e) — Dos trabalhadores vítima de acidente de trabalho ou doença profissional;

f) — Dos trabalhadores em cooperação externa;

g) — Dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, excepto o de remuneração efectiva de trabalho, ao abrigo da Lei da Maternidade e da Paternidade.

Artigo 9.°

(Avaliação de desempenho)

1 — A Avaliação de Desempenho, através da qual se aprecia as capacidades e conhecimentos

de cada trabalhador postos ao serviço da Empresa e necessários à prossecução das atribuições que lhe estão cometidas, permite a antecipação da evolução para Grau superior conforme previsto em regulamento próprio, a negociar pelas partes outorgantes do presente AE.

2 — Em relação aos trabalhadores a quem esteja atribuído o Grau T, a Avaliação de Desempenho produz os efeitos consignados no regulamento referido no número anterior.

3 — O resultado da Avaliação de Desempenho de trabalhadores em comissão de serviço no exercício de função de chefia hierárquica superior é aplicado à evolução de Graus na carreira própria.

CAPÍTULO II

Perfis de Enquadramento

Artigo 10.°

(Definição)

1 — O Perfil de Enquadramento contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função, que a situam no conjunto das actividades da Empresa.

2 — A diferença das actividades cometidas a postos de trabalho da mesma função, reflectindo diferenças na organização do trabalho ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa no conjunto das actividades que esses postos de trabalho exigem.

3 — Os Perfis de Enquadramento constam do Anexo IV do AE.

Artigo 11.°

(Integração dos Perfis de Enquadramento em Níveis de Qualificação)

As funções correspondentes aos Perfis de Enquadramento estão classificadas e integradas em Níveis de Qualificação nos termos Anexo V do AE.

CAPÍTULO III

Linhas de Carreira

Artigo 12.°

(Estrutura)

No Anexo V enuncia-se as funções que, integram cada linha de carreira.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Artigo 13.°

(Acesso ao Nível 1 de trabalhadores no Nível 2)

Os trabalhadores enquadrados no Nível 2 que, relativamente às respectivas funções, possuam ou venham a possuir adequado curso superior, desde que efectivamente desempenham aquelas funções, são enquadrados no correspondente Grupo de Qualificação do Nível 1, sem alteração de Base de Remuneração e com manutenção do tempo de permanência no Grau.

Artigo 14.°

(Reclassificação dos trabalhadores)

1 — A Empresa, tendo em conta as tarefas efectivamente desempenhadas e o tempo comprovado no seu desempenho, procederá à reclassificação nas gfunções previstas neste AE, dos trabalhadores que sejam abrangidos por Perfis de Enquadramento novos ou cujo conteúdo seja substancialmente alterado.

2 — A reclassificação prevista no número anterior será efectuada, em princípio, no prazo de 60 dias após o termo das negociações.

3 — No prazo de 30 dias após a apresentação dos resultados da reclassificação aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.° 1, os que discordem do enquadramento que lhes foi atribuído podem reclamar para a Empresa, enviando cópia da reclamação para o STEEM, se o entender.

4 — Depois de analisar as reclamações, a Empresa comunica os resultados ao reclamante e ao sindicato, em princípio até 60 dias após o termo do prazo estabelecido no número anterior.

5 — Se o sindicato o julgar necessário, a reclamação é enviada, no prazo de 30 dias após a comunicação dos resultados, a uma Comissão de Apreciação.

6 — Os efeitos das reclassificações reportam-se:

a) — Para os perfis acordados, à data de entrada em vigor do presente AE.;

b) — Nos restantes casos, à data em que for obtido o acordo.

Artigo 15.º

(Enquadramento dos integrados)

1 — Os trabalhadores que venham a ser integrados na Empresa são enquadrados nas funções previstas neste AE, tendo em conta as tarefas efectivamente desempenhadas e o tempo comprovado no seu desempenho.

2 — Os trabalhadores que discordem do enquadramento que lhes foi atribuído pela Empresa, podem dele reclamar, no prazo de 30 dias após a apresentação dos seus resultados, segundo a metodologia definida nos n.os 2 a 5 do artigo anterior.

3 — Os efeitos das alterações de enquadramento reportam-se à data da integração.

Artigo 16.º

(Comissão de Apreciação)

1 — A Comissão de Apreciação é constituída por um representante da Empresa, um representante do STEEM e um terceiro membro de comum acordo pelas partes.

2 — Cada membro da Comissão de Apreciação pode fazer-se acompanhar de assessores, no máximo de dois, sem direito de voto.

3 — As decisões da Comissão de Apreciação são tomadas por maioria, tendo de estar presentes os três membros que a constituem.

4 — Estas decisões são enviadas para homologação da Empresa, que sobre elas se pronunciará no prazo máximo de 30 dias.

5 — As decisões não homologadas pela Empresa são reanalisadas pela Comissão de Apreciação, também no prazo máximo de 30 dias, e enviadas novamente à Empresa, sendo o resultado desta reanálise obrigatoriamente ratificado pela Empresa no mesmo prazo.

6 — A Empresa suporta as despesas emergentes do funcionamento da Comissão de Apreciação, com excepção das que digam respeito aos representantes do STEEM e seus acessores que não sejam trabalhadores da Empresa, que constituem encargos do STEEM, e das que se reportam ao terceiro membro da Comissão, a serem suportadas, em partes iguais, pela Empresa e pelo STEEM.

CAPÍTULO V

Disposições transitórias

Artigo 17.º

(Disposições gerais)

1 — Desde que não haja alteração de função nem de Grupo de Qualificação, a aplicação do enquadramento profissional ora acordado processa-se:

a) — Em princípio, sem alteração de Base de Remuneração e com manutenção da contagem do tempo de permanência no Grau;

b) — No Grau seguinte e com 0 anos, se o tempo de permanência no Grau anterior resultar alteração de Base de Remuneração.

c) — No Grau mínimo do respectivo Grupo de Qualificação, com 0 anos, em caso de inexistência de Grau de Evolução correspondente à Base de Remuneração anterior.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior aplica-se nos casos de alteração de designação profissional enumerados no Anexo a este Regulamento.

3 — Os trabalhadores no exercício de funções de Nível 0 à data da entrada em vigor deste AE são enquadrados nos níveis 2 ou 1, consoante as suas habilitações escolares, com atribuição do Grau de Evolução correspondente à Base de Remuneração adquirida, com manutenção do ter de permanência no Grau.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior é assegurado o acesso ao Grau F do Grupo de Qualificação máximo do módulo departamental em que estavam inseridos, de acordo com os mecanismos previstos no anterior AE.

Artigo 18.º

(Acesso ao grau T — Disposição transitória)

Com excepção dos níveis 1 e 2 e sem prejuízo do n.º 4 do Capítulo V, o acesso automático ao Grau T processa-se para os restantes níveis com 4 ou mais anos de permanência no grau F, contando-se para o efeito todo o tempo de serviço neste último.

APENSO A

ANEXO III

Regulamento de Avaliação de Desempenho

Artigo 1.º

(Objectivo)

1 — A Avaliação de Desempenho visa valorizar a contribuição efectiva dos trabalhadores para a prossecução do objecto da Empresa e permite proporcionar a cada trabalhador uma evolução no Grupo de Qualificação e na Carreira Profissional adequada aos conhecimentos e capacidades e ao trabalho efectivamente prestado.

2 — A Avaliação de Desempenho permite aferir de modo como são aplicados tais conhecimentos e capacidade dos trabalhadores proporcionando designadamente:

a) — Informação útil à evolução dos trabalhadores no Grupo de Qualificação que lhes está atribuído;

b) — Informação visando a selecção para postos de trabalho de qualificação superior nos termos do Anexo III do AE;

c) — Melhor conhecimento dos trabalhadores nos aspectos técnico e humano, facilitando o desenvolvimento e valorização das suas qualidades e uma melhor integração na Empresa;

d) — Compensação dos trabalhadores que tenham atingido o Grau T.

Artigo 2.º

(Preenchimento das fichas)

1 — Os elementos para a Avaliação de Desempenho recolhidos ao longo do ano a que reporta cada avaliação são a bse para o preenchimento das fichas de Avaliação de Desempenho, anexas a este Regulamento, em que se definem os atributos a considerar na apreciação do trabalho prestado à Empresa por cada trabalhador.

2 — A cada atributo correspondem quatro entradas valorativas, indicadas na ficha de avaliação pelas letras A, B, C e D.

3 — As fichas abrangem os grupos de funções nelas indicados.

4 — As fichas de avaliação são preenchidas na primeira quinzena de Abril e traduzem a apreciação global do desempenho nos doze meses anteriores o qual foi sendo dado a conhecer ao trabalhador.

Artigo 3.º

(Competência para o preenchimento das fichas)

1 — A hierarquia do trabalhador indicada pela Empresa como responsável pelo preenchimento das fichas de avaliação, a seguir designado por notador, assinala nestas a adequada entrada valorativa correspondente a cada atributo.

2 — Em regra, o notador será responsável pela notação de um mínimo de cinquenta trabalhadores.

3 — O notador é assistido pelos trabalhadodores de quem a avaliação depende directa ou indirectamente.

4 — Havendo mudança de hierarquia directa durante o período a que se refere a avaliação, serão ouvidos os trabalhadores que a exereram.

5 — Para efeitos do disposto no n.º 1, os tempos utilizados em representação dos trabalhadores nas ERTs ou no exercício de outras actividades sindicais, desde que se insiram no âmbito das relações com ou na Empresa, não têm reflexos na atribuição das entradas valorativas.

Artigo 4.º

(Intervenção dos trabalhadores notados)

1 — Até ao dia 23 de Abril será dado conhecimento a cada trabalhador da sua ficha de avaliação.

2 — Entre o dia 25 de Abril e o dia 4 de Maio, o notador e a hierarquia directa prestarão esclarecimentos aos trabalhadores que o desejarem podendo, na sequência, proceder à alteração das entradas valorativas.

3 — Até ao dia 11 de Maio, inclusivé, os trabalhadores que não estejam de acordo com as entradas valorativas constantes da sua ficha de avaliação, apresentam reclamação fundamentando a razão da discordância.

4 — A reclamação é entregue pelo trabalhador, contra a entrega de recibo, ao notador, ou, se tal não for possível, ao responsável hierárquico local que tenha participado na sua avaliação.

Artigo 5.º

(Comissão Paritária)

1 — Havendo reclamações, é constituída, no âmbito de cada Direcção de Serviço uma Comis-

são Paritária, em que um dos membros é designado pela Empresa e outro pelo Sindicato respectivo.

2 — O membro da Empresa deverá ser de nível hierárquico superior ao do dos notadores.

3 — No impedimento de um dos membros da Comissão, será designado um suplente que entrará imediatamente em funções.

Artigo 6.°

(Apreciação das reclamações)

1 — A Comissão recebe, até ao dia 14 de Maio as fichas de avaliação reclamadas e as reclamações que se lhes reportam.

2 — Até ao dia 15 de Junho, a Comissão, ouvido o reclamante e os intervenientes na avaliação que considere convenientemente, decide em definitivo sobre as entradas valorativas dos atributos reclamados e envia os processos aos Órgãos de Trabalho respectivos, com conhecimento aos reclamantes.

Artigo 7.°

(Valorização das entradas)

As entradas A, B, C e D referidas no artigo 2.° são valorizadas com a pontuação de 10, 40, 60 e 90 pontos, respectivamente.

Artigo 8.°

(Harmonização de resultados a nível de Direcção de Serviço)

1 — Em cada Direcção de Serviço procede-se à harmonização, a seu nível, dos resultados da avaliação, da seguinte forma:

a) — Em relação a cada ficha de avaliação é calculada a pontuação P2, resultante do quociente do somatório da pontuação de cada atributo assinalado pelo número de atributos;

b) — Em relação a cada anotador, é calculado um coeficiente de correcção.

$$C2 = \frac{m2}{M2}$$

em que:

M2 é a média aritmética dos valores de P2 referente às fichas de avaliação dos trabalhadores que notou;

m2 é a média aritmética dos valores de M2;

2 — A pontuação corrigida, P1, de cada ficha de avaliação corresponde ao produto da pontuação P2 pelo coeficiente de correcção C2 de cada notador.

Artigo 9.°

(Harmonização dos resultados a nível da Empresa)

A nível da Empresa, procede-se à harmonização dos resultados da avaliação, da seguinte forma:

a) — Em relação a cada Direcção de Serviço é calculado um coeficiente de correcção.

$$C1 = \frac{m1}{M1}$$

em que:

M1 é a média aritmética dos valores de P1 referentes às fichas de avaliação dos trabalhadores de cada Direcção de Serviço;

m1 é a média aritmética dos valores de M1.

b) A cada ficha de avaliação é atribuída uma pontuação, P, determinada pelo produto de P1, pelo coeficiente de correcção C1 da respectiva Direcção de Serviço.

Artigo 10.°

(Arredondamento)

Todos os valores referidos nos artigos 8.° e 9.° são arredondados às centésimas com excepção do valor de P, que é arredondado às décimas.

Artigo 11.°

(Pontuação anual)

1 — A pontuação anual, P, atribuída a cada trabalhador é a calculada nos termos do disposto na alínea b) do Artigo 9.°.

2 — Se o trabalhador estiver abrangido pelas situações previstas no n.° 6 do artigo 8.° do Anexo III e não tiver sido objecto de avaliação, o valor P será a média aritmética, arredondada às décimas, dos valores dos P atribuídos aos trabalhadores avaliados pelo notador que seria responsável pela notação do trabalhador impedido.

Artigo 12.°

(Aplicação)

Em cada Direcção de Serviço a mudança de Grau de Evolução, nos Níveis 7, 6, 5, 4 e 2 e em cada conjunto dos Grupos de Qualificação 3A/3B,

3C/3D, 3E/3F, 1A/1B, 1C/1D e 1E/1F, processa-se de acordo com os resultados de Avaliação de Desempenho nos seguintes termos:

a) — Do Grau 3 ao Grau 2 e deste ao Grau 1, acesso ao Grau imediato de 20% dos trabalhadores com 1 ano de permanência no Grau.

b) — Do Grau 1 ao Grau F, no Nível 3 e Grupos de Qualificação 7A, 1E e 1F.

— Acesso ao Grau F de 20% dos trabalhadores com 1 ano de permanência no Grau 1;

— Acesso ao Grau de 60% dos trabalhadores com 2 anos de permanência no Grau 1;

c) — Do Grau F de 5% dos trabalhadores com 1 ano de permanência no Grau 1;

— Acesso ao Grau 0 de 15% dos trabalhadores com 1 ano de permanência no Grau 1;

— Acesso ao Grau F de 20% dos trabalhadores com 1 ano de permanência no Grau 0;

— Acesso ao Grau imediato de 60% dos trabalhadores com 2 anos de permanência no Grau.

d) — Do Grau F ao Grau T

— Em 1 de Julho de 1990

— Acesso ao Grau T de 20% dos trabalhadores com 2 anos de permanência no Grau F;

Em 1 de Julho de 1991

— Acesso ao Grau T de 20% dos trabalhadores com 2 anos de permanência no Grau F;

— Acesso ao Grau T de 60% dos trabalhadores com 3 anos de permanência no Grau F.

Em 1 de Julho de 1992

— Acesso ao Grau T de 20% dos trabalhadores com 2 anos de permanência no Grau F;

— Acesso ao Grau T de 60% dos trabalhadores com 3 anos de permanência no Grau F.

Artigo 13.°

(Comunicação dos resultados)

As comissões intersindicais ou, para os sindicatos que as não integrem, a comissão sindical respectiva têm acesso aos resultados da aplicação da Avaliação de Desempenho.

Artigo 14.°

(Trabalhadores no Grau T)

1 — Em resultado da Avaliação de Desempenho aos trabalhadores no Grau T pode ser conferido um adicional de remuneração e um prémio mensal de desempenho, com atribuição de validade anual, nas seguintes condições:

a) — Com um ano de permanência no Grau T e resultados de Avaliação de Desempenho iguais ou superiores a 80% adcional de 30% da diferença entre a sua BR e a imediatamente superior e prémio de 20%;

b) — Com dois anos de permanência no Garu T e resultados da Avaliação de Desempenho iguais ou superiores a 75%, adicional de 40% da diferença entre a sua BR e a imediatamente superior e prémio de 20%;

c) — Com 3 anos de permanência no Grau T e resultante da Avaliação de Desempenho iguais ou superiores a 70% adicional de 50% da diferença entre a sua BR e a imediatamente superior e prémio de 20%;

d) — Com quatro anos de permanência no Grau T e resultados da Avaliação de Desempenho iguais ou superiores a 65%, adicional de 60% da diferença entre a sua BR e a imediatamente superior e prémio de 20%;

e) — Com cinco anos de permanência no Grau T e resultados da Avaliação de Desempenho iguais ou superiores a 60%, adicional de 70% da diferença entre a sua BR e a imediatamente superior e prémio de 20%;

f) — Com seis anos de permanência no Grau T e resultados da Avaliação de Desempenho iguais ou superiores a 55%, adicional de 80% da diferença entre a sua BR e a imediatamente superior e prémio de 20%.

2 — A partir do 7.° ano de permanência no Grau T e para os trabalhadores que tenham obtido sem interrupção o mínimo de 60% de avaliação a partir do 5.° ano, o prémio será acrescido anualmente de 10% até ao valor máximo de 100.

Artigo 15.°

(Disposição Final)

1 — O Regulamento de Avaliação de Desempenho vigorará experimentalmente durante os anos de 1989 e 1990, sendo os resultados dele emergentes aplicados a 1 de Janeiro de 1990 e 1991, nos termos do artigo 12.°.

2 — Após a primeira aplicação da Avaliação de Desempenho, o Regulamento será susceptível das correcções que venham a ser acordadas no sentido da sua optimização.

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Art.º 2.º Do Regulamento de Avaliação de Desempenho)

AGRUPAMENTO DE FUNÇÕES

— Calceteiro
— Cantoneiro
— Contínuo
— Emprego balcão
— Funileiro I
— Funileiro II
— Guarda
— Guarda de canal
— Guarda de recintos
— Jardineiro
— Porta-Minas
— Porteiro
— Trabalhador Indeferenciado
— Trabalhador limpeza

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
CONHECIMENTO DO TRABALHO — Adequação de conhecimentos práticos necessários ao desempenho de trabalho.	Possui conhecimentos insuficiente ou desadequados ao desempenho do posto de trabalho.					Possui conhecimentos acima da média adequados ao desempenho do posto de trabalho.
RELAÇÕES HUMANAS — Capacidade de manter relações pessoais com superiores, colegas e colaboradores, na Empresa; capacidade de obter e prestar coaboração sem criar atritos.	Grandes dificuldades de relacionamento, cria atritos e é incorrecto; reage negativamente a qualquer crítica.					Afável e correcto, contribui significativamente para a criação de um bom clima de trabaho, aceita a crítica e é leal nas relações.
CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL — Sentido de responsabilidade profissional aproveitamento útil do tempo de trabahlo; espírito de serviço público.	Ausência de sentido de responsabilidade, desperdiça de tempo, ausenta-se frequentemente do posto de trabalho sem motivos justificáveis.					Elevado sentido de responsabilidade, aproveitamento racional do tempo só se ausenta do posto de trabalho por motivos justificáveis.
CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO — Empenhamento na superação de defeitos, erros e omissões, desejo de progressão e melhoria profissional.	Faz sempre os mesmos erros, não demonstra qualquer empenhamento ou interesse para se aperfeiçoar.					Grande disponibilidade para a aquisição de conhecimentos que permitam melhorar qualitativa e quantitativamente o trabalho.
QUALIDADE/RENDIMENTO DO TRABALHO — Nível qualitativo e rendimento do trabalho produzido de acordo com as exigências do posto de trabalho.	Baixa qualidade de trabalho produzido, rendimento insuficiente.					Produz trabalho de qualidade, rendimento elevado.
CONDIÇÕES DE TRABALHO — Empenho no cumprimento das regras de higiene e segurança individuais ou colectivas realativas a pessoas, equipamentos e instalações, capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Descuidado na observância de regulamentos e regras de segurança, indiferença na motivação do grupo para o seu cumprimento.					Cumpre regulamentos e regras de segurança com resultados positivos, persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento.
SENTIDO DE ORGANIZAÇÃO — Capacidade de planear e organizar as diversas fases do seu trabalho com eficiência e economia de meios.	Incapacidade para planear e organizar o seu trabalho, eficiência diminuta e elevado desperdício de meios.					Grande capacidade para planear e organizar o seu trabalho, eficiência elevada e grande economia de meios.
ASSUNÇÃO DE RSENPONSABILIDADE — Consciência com que assume as responsabilidades que lhe foram delegadas e que resultam da natureza do posto de trabalho.	Incapaz de assumir a responsabilidade por falhas ou erros cometidos.					Assume todas as responsabilidades pelas consequências dos seus actos.

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Art.º 2.º Do Regulamento de Avaliação de Desempenho)

AGRUPAMENTO DE FUNÇÕES

— Caixa
— Escriturário de Compras
— Leitor-cobrador
— Operador de despacho de consumidores
— Secretário I
— Secretário II
— Técnico Comercial
— Técnico de compras
— Técnico de Relações Públicas
— Telefonista
— Tesoureiro

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
CONHECIMENTO DO TRABALHO — Adequação de conhecimentos técnicos necessários ao desempenho das diversas actividades do posto de trabalho.	Desconhece os métodos e modos operatórios do posto de trabalho possui conhecimentos insuficientes ou desadequados.					Domina completamente os métodos e modos operatórios do posto de trabalho, possui conhecimentos adequados e acima da média.
RELAÇÕES HUMANAS — Capacidade de manter relações pessoais com superiores, colegas e colaboradores, na Empresa capacidade de obter e prestar colaboração sem criar atritos.	Grandes dificuldades de relacionamento, cria atritos e é incorrecto, reage negativamente a qualquer crítica.					Afável e correcto, contribui significativamente para a criação de um bom clima de trabalho, aceita a crítica e é leal nas relações.
CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL — Sentido de responsabilidade profissional, aproveitamento útil do tempo de trabalho, espírito de serviço público.	Ausência de sentido de responsabilidade, desperdiça tempo, ausenta-se frequentemente do posto de trabalho sem motivos justificáveis.					Elevado sentido de responsabilidade, aproveitamento racional do tempo, só se ausenta do posto de trabalho por motivos justificáveis.
pAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO — Empenhamento na superação de defeitos, erros e omissões, desejo de progressão e melhoria profissional.	Faz sempre os mesmos erros, não demonstra qualquer empenhamen'o ou interesse para se aperfeiçoar.					Grande disponibilidade para a aquisição de conhecimentos que permitam melhorar qualitativa e quantitativativamente o trabalho.
QUALIDADE/RENDIMENTO DO TRABALHO — Nível qualitativo e rendimento do trabalho produzido de acordo com as exigências do posto de trabalho.	Baixa qualidade de trabalho produzido, rendimento insuficiente.					Produz trabalho de qualidade rendimento elevado.
CONDIÇÕES DE TRABALHO — Empenho no cumprimento das regras de higene e segurança individuais ou colectivas relativas a pessoas, equipamentos e instalações, capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Desculdado na observância de regulamentos e regras de segurança. Indiferença na motivação do grupo para o seu cumprimento.					Cumpre regulamentos e regras de segurança com resultados potivos; persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento.
SENTIDO DE ORGANIZAÇÃO — Capacidade para planear e organizar as diversas fases do seu trabalho com eficiência e economia de meios.	Incapacidade para planear e organizar o seu trabalho, eficiência diminuta e elevado desperdício de meios.					Grande capacidade para planear e organizar o seu trabalho, eficiência elevada e grande economia meios.
ASSUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE — Consciência com que assume as responsabilidades que lhe foram delegadas e que resultam da natureza do posto de trabalho.	Incapaz de assumir a responsabilidade por falhas ou erros cometidos.					Assume todas as responsabilidades pelas consequências dos seus actos.
INICIATIVA E CRIATIVIDADE — Capacidade para superar dificuldades, na ausência de instruções detalhadas; bom senso, solução de problemas extra rotineiros, sugere e apresenta ideias para a melhoria de métodos e procedimentos.	Precisa de orientações, mesmo em situações de rotina, incapaz de solucionar ou superar quaisquer dificuldades.					Toma iniciativas correctas e adequadas aos mais diversos tipos de situações, sugere ou apresenta soluções novas.

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Art.º 2.º Do Regulamento de Avaliação de Desempenho)

AGRUPAMENTO DE FUNÇÕES

— Analista de Projectos
— Controlador de combustíveis
— Controlador de viaturas
— Dactilógrafo
— Desenhador
— Desenhador de Estudos
— Empregado de Balcão
— Enfermeiro
— Escriturário I
— Escriturário II
— Escriturário III
— Escriturário Comercial
— Escriturário de Contabilidade e Finanças
— Escriturário de Expediente Geral
— Escriturário de Pessoal
— Monitor Formação I
— Monitor Formação II
— Operador UDS
— Operador máquinas de reprodução de documentos
— Operador Mecanográfico
— Preparador de trabalhos
— Preparador de trabalhos de Normalização II
— Programador de Informática
— Técnico Comercial
— Técnico de Contabilidade e Finanças I
— Técnico de Estatística
— Técnico de Gestão de Stocks
— Técnico de Pessoal
— Técnico de Prevenção e Segurança
— Técnico de Prevenção e Segurança I
— Técnico de Prevenção e Segurança II
— Tradutor
— Tradutor Correspondente

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
CONHECIMENTO DO TRABALHO — Adequação de conhecimnetos técnicos necessários ao desempenho das diversas actividades do posto de trabalho.	Desconhece os métodos e modos operatórios do posto de trabalho, possui conhecimentos insuficientes ou desadequados.					Domina completamente os métodos e modos operatórios do posto de trabalho, possui conhecimentos adequados e acima da média.
RELAÇÕES HUMANAS — Capacidade de manter relações pessoais com superiores, colegas e colaboradores, na Empresa, capacidade de obter e prestar colaboração sem criar atritos.	Grandes dificuldades de relacionamento, cria atritos e é incorrecto, reage negativamente a qualquer crítica.					Afável e correcto, contribui significativamente para a criação de um bom clima de trabalho, aceita a crítica e é leal nas relações.
CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL — Sentido de responsabilidade profissional, aproveitamento útil do tempo de trabalho, espírito de serviço público.	Ausência de sentido de responsabilidade, desperdiça tempo, ausenta-se frequentemente do posto de trabalho sem motivos justificáveis.					Elevado sentido de responsabilidade, aproveitamento racional do tempo, só se ausenta do posto de trabalho por motivos justificáveis.
CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO — Empenhamento na superação de defeitos, erros e omissões, desejo de progressão e melhoria profissional.	Faz sempre os mesmos erros, não demonstra qualquer empenhamento ou interesse para se aperfeiçoar.					Grande disponibilidade para a aquisição de conhecimentos que permitam melhorar qualitativa e quantitativamente o trabalho.
QUALIDADE/RENDIMENTO DO TRABALHO — Nível qualitativo e rendimento do trabalho produzido de acordo com as exigências do posto de trabalho.	Baixa qualidade de trabalho produzido, rendimento insuficiente.					Produz trabalho de qualidde rendimento elevado.
CONDIÇÕES DE TRABALHO — Empenho no cumprimento das regras de higiene e segurança individuais ou colectivas relativas a pessoas, equipamentos e instalações, capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Descuidado na observância de regulamentos e regras de segurança. Indiferença na motivação do grupo para o seu cumprimento.					Cumpre regulamentos e regras de segurança com resultados positivos; persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento.

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
ASSUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE — Consciência com que assume as responsabilidades que lhe foram delegadas e que resultam da natureza do posto de trabalho.	Incapaz de assumir a responsabilidade por falhas ou erros cometidos.					Assume todas as responsabilidades pelas consequências dos seus actos.
INICIATIVA E CRIATIVIDADE — Capacidade para superar dificuldades, na ausência de instruções de talhadas; bom senso, solução de problemas extra rotineiros, sugere e apresenta ideias para a melhoria de métodos e procedimentos.	Precisa de orientações, mesmo em situações de rotina, incapaz de solucionar ou superar quaisquer dificuldades.					Toma iniciativas correctas e adequadas aos mais diversos tipos de situações, sugere ou apresenta soluções novas.
RELAÇÕES PÚBLICAS — Capacidade de comunicar, eficiência e disponibilidade, correcção de linguagem e atitudes.	Dificuldades de comunicação, ausência de espírito de serviço público, transmissão de uma imagem negativa da Empresa; incorecção de linguagem e atitudes.					Elevada capacidade de comunicação, elevado espírito de serviço público, transmissão de uma imagem positiva da Empresa, correcção de linguagem e atitudes.

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Art.º 2.º Do Regulamento de Avaliação de Desempenho)

AGRUPAMENTO DE FUNÇÕES

— Fiscal de Construção Civil
— Fiscal de rede

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
CONHECIMENTO DO TRABALHO — Adequação de conhecimentos técnicos necessários ao desempenho das diversas actividades do posto de trabalho.	Desconhece os métodos e modos operatórios do posto de trabalho possui conhecimentos insuficientes ou desaquados.					Domina completamente os métodos e modos operatórios do posto de trabalho, possui conhecimentos adequados e acima da média.
RELAÇÕES HUMANAS — Capacidade de manter relações pessoais com superiores, colegas e colaboradores, na Empresa, capacidade de obter e prestar colaboração sem criar atritos.	Grandes dificuldades de relacionamento, cria atritos e é incorrecto reage negativamente a qualquer crítica.					Afável e correcto, contribui significativamente para a criação de um bom clima de trabalho, aceita a crítica e é leal nas relações.
CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL — Sentido de responsabilidade profissional, aproveitamento útil do tempo de trabalho, espírito de serviço público.	Ausência de sentido de responsabilidade, desperdiça tempo, ausenta-se frequentemente do posto de trabalho sem motivos justificáveis.					Elevado sentido de responsabilidade, aproveitamento racional do tempo, só se ausenta do posto de trabalho por motivos justificáveis.
CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO — Empenhamento na superação de defeitos, erros e omissões, desejo de progressão e melhoria profissional.	Faz sempre os mesmos erros, não demonstra qualquer empenhamento ou interesse para se aperfeiçoar.					Grande disponibilidade para a aquisição de conhecimentos que permitam melhorar qualitativa e quantitativamente o trabalho.
QUALIDADE/RENDIMENTO DO TRABALHO — Nível qualitativo e rendimento do trabalho produzido de acordo com as exigências do posto de trabalho.	Baixa qualidade de trabalho produzido, rendimento insuficiente.					Produz trabalho de qualidade rendimento elevado.

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÍNIMO (a)
CONDIÇÕES DE TRABALHO — Empenho no cumprimento das regras de higiene e segurança individuais ou colectivas relativas a pessoas, equipamentos e instalações, capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Descuidado na observância de regulamentos e regras de segurança. Indiferença na motivação do grupo para o seu cumprimento.					Cumpre regulamentos e reras de segurança com resultados positivos; persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento.
SENTIDO DE ORGANIZAÇÃO — Capacidade para planear e organizar as diversas fases do seu trabalho com eficiência e economia de meios.	Incapacidade para planear e organizar o seu trabalho, eficiência diminuta e elevado desperdício de meios.					Grande capacidade para planear e organizar o seu trabalho, eficiência elevada e grande economia meios.
ASSUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE — Consciência com que assume as responsabilidades que lhe foram delegadas e que resultam da natureza do posto de trabalho.	Incapaz de assumir a responsabilidade por falhas ou erros cometidos.					Assume todas as responsabilidades pelas consequências dos seus actos.
INICIATIVA E CRIATIVIDADE — Capacidade para superar dificuldades, na ausência de instruções detalhadas; bom senso, solução de problemas extra rotineiros, sugere e apresenta ideias para a melhoria de métodos e procedimentos.	Precisa de orientações, mesmo em situações de rotina, incapaz de solucionar ou superar quaisquer dificuldades.					Toma iniciativas correctas e adequadas aos mais diversos tipos de situações, sugere ou apresenta soluções novas.

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Art.° 2.° Do Regulamento de Avaliação de Desempenho)

AGRUPAMENTO DE FUNÇÕES

— Encarregado de Bloco
— Operador de Quadro I
— Operador de Quadro II
— Operador de Quadro Coordenador
— Técnico de Despacho Central
— Técnico de Exploração de Redes de Distribuição

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
CONHECIMENTO DO TRABALHO — Adequação de conhecimentos técnicos necessários ao desempenho das diversas actividades do posto de trabalho.	Desconhece os métods e modos operatórios do posto de trabalho possui conhecimentos insuficientes ou desaquados.					Domina completamente os métodos e modos operatórios do posto de trabalho, possui conhecimentos adequados e acima da média.
RELAÇÕES HUMANAS — Capacidade de manter relações pessoais com superiores, colegas e colaboradores, na Empresa, capacidade de obter e prestar colaboração sem criar atritos.	Grandes dificuldades de relacionamento, cria atritos e é incorrecto reage negativamente a qualquer crítica.					Afável e correcto, contribui significativamente para a criação de um bom clima de trabalho, aceita a crítica e é leal nas relações.
CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL — Sentido de responsabilidade profissional, aproveitamento útil do tempo de trabalho, espírito de serviço público.	Ausência de sentido de responsabilidade, desperdiça tempo, ausenta-se frequentemente do posto de trabalho sem motivos justificáveis.					Elevado sentido de responsabilidade, aproveitamento racional do tempo, só se ausenta do posto de trabalho por motivos justificáveis.
CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO — Empenhamento na superação de defeitos, erros e omissões, desejo de progressão e melhoria profissional.	Faz sempre os mesmos erros, não demonstra qualquer empenhamento ou interesse para se aperfeiçoar.					Grande disponibilidade para a aquisição de conhecimentos que permitam melhorar qualitativa e quantitativamente o trabalho.

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
QUALIDADE/RENDIMENTO DO TRABALHO — Nível qualitativo e rendimento do trabalho produzido de acordo com as exigências do posto de trabalho.	Baixa qualidade de trabalho produzido, rendimento insuficiente.					Produz trabalho de qualidade rendimento elevado.
CONDIÇÕES DE TRABALHO — Empenho no cumprimento das regras de higiene e segurança individuais ou colectivas relativas a pessoas, equipamentos e instalações, capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Descuidado na observância de regulamentos e regras de segurança. Indiferença na motivação do grupo para o seu cumprimento.					Cumpre regulamentos e reras de segurança com resultados positivos; persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento.
ASSUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE — Consciência com que assume as responsabilidades que lhe foram delegadas e que resultam da natureza do posto de trabalho.	Incapaz de assumir a responsabilidade por falhas ou erros cometidos.					Assume todas as responsabilidades pelas consequências dos seus actos.
INICIATIVA E CRIATIVIDADE — Capacidade para superar dificuldades, na ausência de instruções detalhadas; bom senso, solução de problemas extra rotineiros, sugere e apresenta ideias para a melhoria de métodos e procedimentos.	Precisa de orientações, mesmo em situações de rotina, incapaz de solucionar ou superar quaisquer dificuldades.					Toma iniciativas correctas e adequadas aos mais diversos tipos de situações, sugere ou apresenta soluções novas.
ESTABILIDADE EMOCIONAL — Capacidade de auto-controlo em situações anormais de condução/exploração e modo como nelas se comporta.	Perde facilmente o controlo, incapaz de enfrentar uma situação anormal.					Serenidade e auto-domínio, não perde o controlo em situações anormais.

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Art.º 2.º Do Regulamento de Avaliação de Desempenho)

AGRUPAMENTO DE FUNÇÕES

— Analista Informático I
— Analista Informático II
— Assistente Administrativo I
— Assistente Administrativo II
— Assistente Formação I
— Assistente Formação II
— Assistente Pessoal I
— Assistente Técnico I
— Assistente Técnico II
— Bacharel I
— Especialista Generalista I
— Especialista Generalista II
— Licenciado I
— Licenciado II
— Técnico Industrial I
— Técnico Industrial II
— Técnico Superior I
— Técnico Superior II

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
CONHECIMENTO DO TRABALHO — Adequação de conhecimentos técnicos e práticos necessários ao desempenho da actividade cometida.	Desconhece os métodos e modos operatórios da actividade cometida, possui conhecimentos insuficientes ou desadequados.					Domina completamente os métodos e modos operatórios da actividade cometida, possui conhecimentos adequados e acima da média.
RELAÇÕES HUMANAS — Capacidade de manter relações pessoais com superiores, colegas e colaboradores na Empresa, capacidade de obter e prestar colaboração sem criar atritos.	Grandes dificuldades de relacionamento, cria atritos e é incorrecto reage negativamente a qualquer crítica.					Afável e correcto, contribui significativamente para a criação de um bom clima de trabalho, aceita a crítica e é leal nas relações.

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
ASSUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE — Consciência com que assume as responsabilidades que lhe foram delegadas e que resultam da natureza do posto de trabalho.	Incapaz de assumir a responsabilidade por falhas ou erros cometidos.					Assume todas as responsabilidades pelas consequências dos seus actos.
CONSCIÊNIA PROFISSIONAL — Sentido de responsabilidade profissional, aproveitamento útil do tempo de trabalho, espírito de serviço público.	Grandes dificuldades de relacionamento, cria atritos e é incorrecto reage negativamente a a qualquer crítica.					Elevado sentido de responsabilidade, aproveitamento racional do tempo, só se ausenta do posto de trabalho por motivos justificáveis.
SENTIDO DE ORGANIZAÇÃO — Capacidade para planear e organizar as diversas fases do seu trabalho com eficiência e economia de meios.	Incapacidade para planear e organizar o seu trabalho, eficiência diminuta e elevado desperdício de meios.					Grande capacidade para planear e organizar o seu trabalho, eficiência elevada e grande economia meios.
QUALIDADE/RENDIMENTO DO TRABALHO — Nível qualitativo e rendimento do trabalho produzido de acordo com as exigências do posto de trabalho.	Baixa qualidade de trabalho produzido, rendimento insuficiente.					Produz trabalho de qualidade, rendimento elevado.
CONDIÇÕES DE TRABALHO — Empenho no cumprimento das regras de higiene e segurança individuais ou colectivas relativas a pessoas, equipamentos e instalações, capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Descuidado na observância de regulamentos e regras de segurança. Indiferença na motivação do grupo para o seu cumprimento.					Cumpre regulamentos e regras de segurança com resultados positivos; persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento.
CAPACIDADE DE APERFEIÇOAMENTO — Empenhamento na superação de defeitos, erros e omissões, desejo de progressão e melhoria profissional.	Faz sempre os mesmos erros, não demonstra qualquer empenhamento ou interesse para se aperfeiçoar.					Grande disponibilidade para a aquisição de conhecimentos que permitam melhorar qualitativa e quantitativamente o trabalho.
INICIATIVA E CRIATIVIDADE — Capacidade para a superar dificuldades; na ausência de instruções detalhadas; bom senso, solução de problemas extra rotineiros, sugere e apresenta ideias para a melhoria de métodos e procedimentos.	Precisa de orientações, mesmo em situações de rotina, incapaz de solucionar ou superar quaisquer dificuldades.					Toma iniciativas correctas e adequadas aos mais diversos tipos de situações, sugere ou apresenta soluções novas.
TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTOS — Capacidade para ensinar e instruir; empenho no aumento de conhecimentos e no aperfeiçoamento profissional dos colaboradores.	Incapaz de transmitir conhecimentos e orientar colaboradores, ausência de qualidades pedagógicas.					Elevadas qualidades pedagógicas, grande capacidade de ransmitir conhecimentos e orientar caloboradores.

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

(Art.° 2.° Do Regulamento de Avaliação de Desempenho)

Chefias Superiores

ATRIBUTOS	MÍNIMO (a)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
CONHECIMENTO DO TRABALHO — Adequação de conhecimentos técnicos e práticos necessários ao desempenho da actividade cometida.	Desconhece os métodos e modos operatórios da actividade cometida, possui conhecimentos insuficientes ou desadequados.					Domina completamente os métodos e modos operatórios da actividade cometida, possui conhecimentos adequados e acima da média.

ATRIBUTOS	MÁXIMO (d)	a	b	c	d	MÁXIMO (d)
RELAÇÕES HUMANAS — Capacidade de manter relações pessoais com superiores, colegas e colaboradores na Empresa, capacidade de obter e prestar colaboração sem cria atritos.	Grandes dificuldades de relacionamento, cria atritos e é incorrecto reage negativamente a qualquer crítica.					Afável e correcto, contribui significativamente para a criação de um bom clima de trabalho, aceita a crítica e é leal nas relações.
CONDIÇÕES DE TRABALHO—Empenho no cumprimento das regras de higiene e segurança individuais ou colectivas relativas a pessoas, equipamentos e instalações, capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Descuidado na observância de regulamentos e regras de segurança. Indiferença na motivação do grupo para o seu cumprimento.					Cumpre regulamentos e regras de segurança com resultados positivos; persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento.
INICIATIVA E CRIATIVIDADE — Capacidade para superar dificuldades, na ausência de instruções detalhadas; bom senso solução de problemas extra rotineiros, sugere e apresenta ideias para a melhoria de métodos e procedimentos.	Precisa de orientações, mesmo em situações de rotina, incapaz de solucionar ou superar quaisquer dificuldades.					Toma iniciativas correctas e adequadas aos mais diversos tipos de situações, sugere ou apresenta soluções novas.
TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTOS — Capacidade para ensinar e instruir; empenho no aumento de conhecimentos e no aperfeiçoamento profissional dos colaboradores.	Incapaz de transmitir conhecimentos e orientar colaboradores, ausência de qualidades pedagógicas.					Elevadas qualidades pedagógicas, grande capacidade de transmitir conhecimentos e orientar colaboradores.
CAPACIDADE PARA DIRIGIR — Sentido de organização, coordenação e planeamento, facilidade e clareza com que transmite ordens e instruções, capacidade para motivar profissionalmente os seus colaboradores.	Dificuldades em dirigir, planear e transmitir ordens ou instruções, incapaz de motivar.					Elevado sentido organizativo grande facilidade em dirigir, planear e transmitir ordens ou instruções, boa capacidade para motivar.
CAPACIDADE DE DECISÃO — Grau de autoconfiança, aptidão para tomar decisões prontas e certas, sentido de oportunidade, firmeza, coerência e eficiência.	Não decide ou quando faz vacila e não toma as decisões correctas e adequadas.					Toma decisões oportunas, firmes, correctas e eficazes.
CAPACIDADE PARA AVALIAR — Grau de isenção com que avalia os seus subordinados, empenho e sentido de justiça, capacidade para distinguir valores.	Falta de isenção e sentido de justiça, dificuldade de distinção e ordenação de valores.					Isenção e elevado sentido de justiça, facilidade na distinção e ordenação de valores.
RESULTADOS OBTIDOS — Rendimento da equipa ou sector dirigido, qualidade dos serviços executados e observância de prazos estabelecidos.	Rendimento insuficiente da equipa que dirige, baixa qualidade dos serviços executados, não observância dos prazos, por razões a si imputáveis.					Elevada rentabilidade e qualidade dos serviços, observância de prazos, salvo atrasos por causas imponderáveis ou estranhas aos serviços.
SENSO DE AUTORIDADE E RESPONSABILIDADES — Assunção da autoridade e responsabilidade que lhe foram conferidas, modo como se assume como superior hierárquico capacidade para gerar o respeito mútuo, confiança que inspira nos seus subordinados e cooperação que deles obtém.	Falta de sentido de responsabilidades que lhe foram cometidas, não inspira confiança aos subordinados, cria ou alimenta conflitos.					Elevado sentido de autoridade e responsabilidade, impõe-se pela correcção de atitudes e pela confiança que inspira, consegue uma equipa motivada e colaborantes.

ANEXO IV

Analista de Projectos (4A) — Profissional que efectua o estudo para aprovação de projectos de instalações de edifícios ou outros remetidos pelas Câmaras Municipais, efectua análises de projectos de instalações eléctricas de acordo com a legislação vigente; efectua ou participa no estudo de alimentação a consumidores de AT e BT; elabora relatórios das análises efectuadas, determinando o tipo de alimentação das instalações para esclarecer questões relacionadas com os projectos; efectua visitas aos locais das instalações para obtenção de elementos de apreciação concretos; lê e interpreta escalas, desenhos, esquemas, plantas, normas e instruções técnicas e de serviço.

Assistente de Formação I (2A) — Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e com o apoio e orientação de profissionais mais qualificados, se ocupa fundamentalmente de: estudo de realização de planos no âmbito do ramo da formação, aperfeiçoamento e reconversão profissionais, execução de trabalhos da sua especialidade, condução eventual de sessões de formação, elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos, adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica; elaboração de propostas de planos de actuação localizada, orientação de profissionais de grupos de qualificação inferior.

Assistente de Formação II (2B) — Profissional que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica e apenas com indicações gerais dos objectivos a atingir, se ocupa fundamentalmente de: estudo ou realização de planos no âmbito do ramo da formação, aperfeiçoamento e reconversão profissionais execução de trabalhos da sua especialidade, elaboração de propostas de métodos e processos de realização de trabalhos, adaptação de métodos e processos de trabalho na sua área específica, elaboração de propostas de planos de actuação localizada, orientação de outros profissionais de grupos com qualificação inferior.

Maquinista II (5A) — Profissional que procede ao arranque, condução, vigilância e paragem dos grupos geradores, condiciona o equipamento eléctrico e mecânico no arranque, condução e paragem dos grupos geradores, vigia o material dos grupos e seu equipamento auxiliar efectuando leituras, registando e analisando valores, colabora nas manobras para o arranque e paragem dos grupos e equipamentos eléctricos e mecânicos da instalação, lê e interpreta esquemas, desenhos, gráficos, notas técnicas, sinópticos e paineis de sinalização, prepara a transfega dos combustíveis e lubrificantes, prepara acções de lubrificação das máquinas e auxiliares.

Maquinista III (4A) — Profissional que procede ao arranque, condução, vigilância e paragem dos grupos geradores, condiciona o equipamento eléctrico e mecânico no arranque, condução e paragem dos grupos geradores, supervisiona o estado real dos grupos e seu equipamento auxiliar, efectua registos e analista valores, regista manobras e incidentes de exploração, colabora nas manobras para o arranque e paragem dos grupos eléctricos e mecânicos da instalação, lê e interpreta esquemas, desenhos, gráficos, notas técnicas, instruções de serviço, sinópticos e paineis de sinalização, procede à pesquisa e reparação de avarias, montagem e conservação, reparação e ensaios do equipamento da instalação, procede sempre que necessário a pequenas e rápidas reparações nos diversos equipamentos e auxiliares, supervisiona e coordena toda a vigilância e condução dos grupos electrogéneos e seus auxiliares.

Monitor de Formação I (4A) — Profissional que efectua a pesquisa e recolha dos elementos necessários ao ensino, prepara e propõe para execução, os meios didácticos necessários à apresentação das sessões de ensino; redige documentação didáctica; prepara os planos das sessões de ensino; conduz as sessões de ensino; conduz as sessões de formação, aplicando as técnicas e métodos pedagógicos adequados, procede à avaliação contínua dos conhecimentos e participa na avaliação dos resultados finais; colabora na análise crítica geral à acção didáctica desenvolvida e aos resultado sobtidos, no âmbito da sua competência; propõe adaptação dos programas da sua especialidade aos diferentes tipos e graus de cursos.

Monitor de Formação II (4B) — Profissional que efectua a pesquisa e recolha dos elementos necessários ao ensino, concebe, prepara e propõe para execução, os meios didácticos necessários à apresentação das sessões de ensino, redige e testa documentação didáctica; participa na adaptação dos programas aos diferentes tipos e graus de cursos e na concessão de novos programas; prepara os planos das sessões de ensino; estuda critérios de selecção com vista a constituir grupos homogéneos; conduz as sessões de formação, aplicando técnicas e métodos pedagógicos adequados; procede à avaliação contínua dos co-

nhecimentos e participa na avaliação dos resultados finais; colabora na análise crítica geral à acção didáctrica desenvolvida e aos resultados obtidos, no âmbito da sua competência.

Técnico de Despacho (4B) — Profissional que estuda, programa e coordena as manobras a efectuar nas redes adstritas ao Despacho, relacionadas com indisponibilidade de equipamento ou redes, movimenta cargas e perturbações coordenando as actuações de outras centrais; executa o programa de repartição de cargas previstas; comanda e acompanha a acção dos Piquetes, Auxiliares Técnicos e Operadores de Quadro, na localização de avarias e execução de manobras, coordena manobras em casos de pedido de indisponibilidade ou alterações de esquema de rede, regista todas as ocorrências das redes comunicando-as aos serviços interessados, elabora relatórios de avarias nas linhas de transporte, actualiza quadros de esquemas, colabora no estudo das redes, recebe e compila os diversos elementos informativos vindos das diversas centrais para fins estatísticos, traça e estuda sob orientação, gráficos, diagramas de carga referentes a produções e consumos.

Técnico Comercial (4A) — Profissional que recolhe e controla elementos necessários à elaboração, conferência e contabilização de facturas; elabora estatísíticas; procede à actualização e controlo sistemático dos ficheiros informáticos relativos à movimentação de clientela; elabora mapas; analisa reclamações, efectua facturação e verifica erros de facturação e corrige consumos facturados; coopera na gestão de débitos; elabora cálculos relativos à energia activa, perdas de consumo e casos especiais, verifica elementos a fornecer a outros departamentos; domina determinantes da legislação geral e no âmbito do tarifário, dos direitos e deveres da clientela e da Empresa, atende ou visita consumidores, prestando informações, esclarecendo dúvidas no preenchimento de contratos, estuda, propõe e soluciona movimentação errada de processos de facturação, erros ou omissões de finanças de cauções, intervém na regularização de consumidores ilegais, estuda as melhores soluções que permitam o relacionamento conveniente com os consumidores, procede a eventuais cobranças, elabora listas e cálculos de preço médio das tarifas, opera com minicomputador e terminais de computador no desenvolvimento normal das suas atribuições.

Técnico de Electrónica I (4A) — Profissional que procede ao levantamento de circuitos electrónicos, identificando as características dos seus componentes, efectua ensaios de órgãos e partes de circuitos eléctricos e electrónicos e verifica se as suas características se mantêm nos limites de tolerância, colabora no estudo e propostas de alterações de circuitos electrónicos ou a sua aplicação aos equipamentos industriais, comando, sinalização e controlo e outros; efectua montagens e desmontagens de equipamentos e órgãos electrónicos e procede à sua reparação, afinação e ensaio, calculando se necessário grandezas e potências dos componentes danificados; estuda, lê e interpreta esquemas, normas e instruções técnicas, e identifica novas componentes ou montagens de órgãos electrónicos com vista a posterior aplicação, interpreta leituras de osciloscópios e outros aparelhos de medida, ensaio ou controlo; recupera componentes electrónicos e outras de aparelhos desclassificados.

Técnico de Electrónica II (4B) — Profissional que orienta trabalhos de montagem, conservação, reparação, ensaio e ajuste de órgãos e equipamentos electrónicos; procede a estudos de novas aplicações da electrónica aos equipamentos industriais, de comando, sinalização, controlo e outros, estuda em pormenor os circuitos aplicados ou conhecidos, de modo a introduzir modificações nos existentes ou a sua substituição por outros considerados mais convenientes; estuda instruções técnicas e esquemas das aplicações electrónicas a seu cargo e dos aparelhos de medida, controlo e ensaio, e esclarece outros profissionais, calcula valores de componentes electrónicos e valores de medida à saída dos órgãos ou em pontos característicos, procede ao levantamento de circuitos electrónicos complexos, interpreta leituras deosciloscópio e outros aparelhos de medida, controlo e ensaio, propõe novas aplicações de circuitos electrónicos, recupera componentes electrónicos e outros aparelhos desclassificados.

Técnico de Pessoal (4A) — Profissional que recolhe elementos relativos a matéria legislativa, regulamentar de trabalho e fiscal que interpreta e aplica; participa no estudo elaboração e alteração de fichas de postos de trabalho, participa na prossecução e estudo de elementos necessário ao conhecimento do potencial humano da Empresa, colabora em estudos previsionais, linhas de carreira e inventários de funções, estuda e analisa documentação relativa a movimentação e a admissão de pessoal, participa na qualificação de funções e na selecção de candidatos, efectua acolhimento de pessoal, elabora e verifica cálculos para processamento de retribuições de trabalho e benefícios complementares da Segurança Social, opera com minicomputadores e terminais de com-

putador no desenvolvimento normal das suas atribuições e assegura a manutenção de ficheiros de pessoal.

Técnico de Prevenção e Segurança II (4B) — Profissional que estuda soluções a adoptar de forma a eliminar os riscos de acidentes por más condições de trabalho propõe a publicação de normas e regras de segurança; realiza estudos de ergonomia; participa no levantamento das condições de higiene e segurança no trabalho; realiza acções de formação e sensibilização em segurança; realiza inquéritos de acidentes de trabalho, colabora na encomenda, recebida e recepção de equipamentos de segurança, higiene e incêndio; realiza estatística da sinistralidade; colabora na dinamização de propostas de regulamentação de prevenção, colabora nas visitas de inspecção de higiene industrial nos locais de trabalho; acompanha a manutenção do equipamento de detecção e extinção de incêndios; colabora na atribuição de equipamento de protecção industrial.

ANEXO V

Linhas de Carreira

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
7A.01	Guarda	—	7B.08
7A.02	Trabalhador Limpeza	—	7B.02 7B.08

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
7B.01	Cantoneiro	—	—
7B.02	Contínuo	7A.02	6A.11
7B.03	Guarda de Canal	—	—
7B.04	Guarda de Recintos	—	—
7B.05	Jardineiro	—	—
7B.06	Porta Miras	—	—
7B.07	Porteiro	—	—
7B.08	Trabalhador Indiferenciado	7A.02	—

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
6A.01	Calceteiro	—	—
6A.02	Controlador de Combustíveis	—	—
6A.03	Controlador de viaturas ...	—	—
6A.04	Cozinheiro	—	—
6A.05	Empregado Balcão	—	—
6A.06	Ferramenteiro	—	
6A.07	Funileiro I	—	6B.09
6A.08	Lavador-Lubrificador	—	—
6A.09	Maquinista I	—	5A.05
6A.10	Mineiro	—	—
6A.11	Operador Máquinas reprodução documentos	7B.02	—
6A.12	Pedreiro I	—	6B.15
6A.13	Pedreiro/Canteiro	—	6B.15
6A.14	Serralheiro I	—	6B.19
6A.15	Telefonista	—	—

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
6B.01	Bate-Chapas	—	—
6B.02	Canalizador	—	—
6B.03	Carpinteiro	—	—
6B.04	Dactilógrafo	—	—
6B.05	Electricista I	—	5A.01
6B.06	Electricista corte e cobrança	—	5A.02
6B.07	Escriturário I	—	5A.03
6B.08	Fiscal de rede	—	—
6B.09	Funileiro II	6A.07	—
6B.10	Guarda-Fios	—	—
6B.11	Leitor-cobrador	—	5A.03
6B.12	Mecânico I	—	5B.14
6B.13	Mecânico Central I	—	5B.15
6B.14	Motorista	—	—
6B.15	Pedreiro II	6A.12 6A.13	—
6B.16	Pintor	—	—
6B.17	Soldador	—	—
6B.18	Funileiro II	—	6A.07
6B.19	Serralheiro II	6A.14	5B.21

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
5A.01	Electricista II	6B.05	5B.03
5A.02	Electricista Contagem I ...	6B.06	5B.04
5A.43	Escriturário II	6B.07 6B.11	5B.01 5B.06
5A.04	Fiel de Armazém I	—	5B.12
5A.05	Maquinista II	6A.09	5B.24
5A.06	Operador Mecanográfico ...	—	—
5A.07	Operador de Quadro I ...	—	5B.17

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
5B.01	Caixa	5A.03	
5B.02	Desenhador	—	4A.02
5B.03	Electricista III	5A.01	4A.02 4A.04 4A.13 4A.15
5B.04	Electricista Contagem II	5A 02	—
5B.05	Electricista de Laboratório	5A.01 5A.02	4A.17
5B.06	Esciturário III	5A.03	
5B.07	Escriturário Expediente Geral	5A.03	
5B.08	Escriturário Comercial ...	5A.03	4A.10
5B.09	Escriturário Compras	5A.03	4A.11
5B 10	Escriturário Contabilidade e Finanças	5A.03	4A.12
5B.11	Escriturário Pessoal	5A.03	4A.19
5B.12	Fiel Armazém II	5A.04	—
5B.13	Fiscal de Construção Civil	—	—
5B.14	Mecânico II	6B.12	4A.24
5B.15	Mecânico Central II	6B.13	4A.18
5B.16	Operador Despacho Consumidor	—	—
5B.17	Operador de Quadro II ...	5A.07	4A.07
5B.18	Operador UDS	—	4A.08
5B.19	Preparador de Trabalho ...	—	—
5B.20	Secretária I	—	4A.09
5B.21	Serralheiro III	6B.19	—
5B.22	Técnico Prevenção e Segurança	—	4A.20
5B.23	Torneiro Mecânico	—	—
5B.24	Maquinista III	5A.05	4B.01

Nível Grupo e Núme o (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
4A.01	Analista de Projectos ...	5B.03	—
4A.02	Desenhador de Estudos ...	5B.02	—
4A.03	Enfermeiro	—	—
4A.04	Inspector de Instalações Eléctricas	5B.03	—
4A.05	Medidor - Orçamentista ...	—	—
4A.06	Monitor de Formação I ...	—	4B.02
4A.07	Operador de Quadro Coordenador	5B.17	4B.07
4A.08	Programador de Informática	5B.18	2A.05
4A.09	Secretária II	5B.20	—
4A.10	Técnico Comercial	5B.08	—
4A.11	Técnico Compras	5B.09	—
4A.12	Técnico Contabilidade Finanças I	5B 10	4B.03
4A.13			
4A.14	Técnico Estatísticas	5B 06	2A.01
4A.15	Técnico de Exploração Redes Distribuição	5B.03	—

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
4A.16	Técnico Gestão de Stocks	5B.06	—
4A.17	Técnico Laporatório Electricidade	5B.05	2A.04
4A.18	Técnico manutenção Central	5B.03	2A.06
4A.19	Técnico Pessoal	5B.11	2A.03
4A.20	Técnico Prevenção e Segurança I	5B.22	4B.04
4A.21	Técnico Sistemas Control Central	—	2A 04
4A.22	Tesoureiro	5B.01	—
4A.23	Tradutor	—	4B.06
4A.24	Técnico Mecânica	5B.14	2A.06
4A.25	Técnico Rádio Comunicação		2A.04
4A 26		—	—

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
4B.01	Encarregado Bloco	5B.24	2A.04
4B.02	Monitor Formação II	4A.06	2A.02
4B.03	Técnico Contabilidade Finanças II	4A.12	2A.01
4B.04	Técnico Prevenção e Segurança II	4A.20	—
4B.05	Técnico Relações Públicas	—	—
4B.06	Tradutos Correspondente ..	4A 23	2A.01
4B.07	Técnico de Despacho Central	4A.07	2A.04

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
2A.01	Assistente Administrativo I	4A.14 4B.03	2B.01
2A 02	Assistente de Formação I	4B.02	2B.02
2A.03	Assistente Pessoal I	4A.19	
2A.04	Assistente Técnico I	4A.17 4B.01 4A.21 4A.25	2B.03
2A.05	Analista Informático I ...	4A.08	2B.04
2A.06	Técnico Industrial I	4A.18 4A.24	2B.05

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Inferior	Superior
2B.01	Assist. Administrativo II	2A.01	
2B.02	Assistente Formação II ...	2A.02	
2B.03	Assistente Técnico II ...	2A.04	
2B.04	Analista Informático II ...	2A.05	
2B.05	Técnico Industrial II	2A.06	

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas Carreira	
		Superior	Inferior
1A.01	Bacharel I	—	1B.01
1A.02	Técnico Superior I	—	1B.02
1B.01	Bacharel II	1A.01	1B.02
1B.02	Técnico Superior II	1A.01	1E.01
1C.01	Licenciado I	1A.02	1D.01
1D.01	Licenciado II		
1E.01	Especialista/generalista I ..	1C.01 1D.01	1E.01 * 1F.01 *
1F.01	Especialista/generalista II	1E.01 *	
	* — Nos termos do art.º 15.º do Anexo VII.		

ANEXO VI

Retribuições do Trabalho

1 — TABELA SALARIAL

1.1 — A tabela de Bases de Remuneração, a vigorar a partir de 1 de Julho de 1989 a 30 de Junho de 1990, é a seguinte:

Bases de Remuneração	Parcela A	Parcela B	Remuneração Base A + B
01	26 350$00	527$00	26 877$00
02	30 800$00	616 00	31 416$00
03	34 500$00	690$00	35 190$00
04	37 700$00	754$00	38 454$00
05	40 950$00	819$00	41 769$00
06	43 000$00	860$00	43 860$00
07	44 700$00	894$00	45 594$00
08	46 850$00	937$00	47 787$00
09	48 650$00	973$00	49 623$00
10	51 750$00	1 035$00	52 785$00
11	54 650$00	1 093$00	55 743$00
12	57 700$00	1 154$00	58 854$00
13	61 000$00	1 220$00	62 220$00
14	64 950$00	1 299$00	66 249$00
15	69 000$00	1 380$00	70 380$00
16	73 700$00	1 474$00	75 174$00
17	77 800$00	1 556$00	79 356$00
18	83 100$00	1 662$00	84 762$00
19	88 150$00	1 763$00	89 913$00
20	94 900$00	1 898$00	96 798$00
21	102 000$00	2 040$00	104 040$00
22	109 700$00	2 194$00	111 894$00
23	117 950$00	2 359$00	120 309$00
24	126 050$00	2 521$00	128 571$00
25	133 900$00	2 678$00	136 578$00
26	142 400$00	2 848$00	145 248$00
27	150 400$00	3 008$00	153 408$00
28	158 450$00	3 169$00	161 619$00
29	166 600$00	3 332$00	169 932$00
30	174 600$00	3 492$00	178 092$00
31	182 860$00	3 657$00	186 507$00
32	190 850$00	3 817$00	194 667$00
33	199 000$00	3 980$00	202 980$00
34	207 000$00	4 140$00	211 140$00
35	215 100$00	4 302$00	219 402$00
36	223 550$00	4 471$00	228 021$00

§ Primeiro — A tabela de Bases de Remuneração é composta de duas parcelas, sendo uma delas correspondente a um valor de referência que será a tabela que vier a vigorar na EDP, a que acrescerá outra de valor resultante do índice ou montante que vier a ser fixado a título de subsídio de insularidade ou outro idêntico para o funcionalismo público da Região Autónoma da Madeira, calculado sobre aquela outra parcela.

§ Segundo — O subsídio a que alude a parte final do parágrafo anterior é fixado em 2% na vigência desta tabela.

§ Terceiro — A remuneração obtida nos termos do parágrafo primeiro é arredondada por excesso ou por defeito para a meia centena de escudos a mais próxima.

2 — REMUNERAÇÃO POR ANTIGUIDADE

2.1 — O valor da Remuneração por antiguidade, reportado ao horário a tempo inteiro é calculado na base de uma nuidade cujo valor é 1% da BR 17.

2.2 — São abrangidos pelo disposto no número anterior, todos os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência em regime de tempo completo.

2.3 — Para atribuição das anuidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado na empresa.

2.4 — As anuidades passarão a vencer-se apenas no primeiro dia do ano civil.

2.5 — A antiguidade de cada trabalhador representará o número de anos de serviço que venha a completar em cada ano que se inicia.

2.6 — O montante da remuneração por antiguidade resultará da multiplicação da antiguidade pelo valor da anuidade.

3 — REMUNERAÇÃO POR TURNOS

3.1 — A remuneração do regime de turnos processa-se através de um subsídio mensal de turnos e tem os seguintes valores.

a) — **Regime de três turnos com folgas rotativas** — 25% da remuneração normal de trabalho com um valor máximo de 22 500$00.

b) — **Regime de dois turnos com folgas rotativas** — 17,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 145 750$.

c) — **Regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo** — 12,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 11 270$00.

d) — **Remuneração de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo** — 7,5% da remuneração normal mensal do trabalhador com um valor máximo de 6 780$00.

3.2 — O subsídio mensal de turno só é devido enquanto os trabalhadores praticam efectivamente este regime de trabalho.

3.3. — Em caso de doença o trabalhador de turnos continuará a receber o respectivo subsídio como se estivesse efectivamente ao serviço; se a doença se prolongar para além de seis meses, a empresa poderá fazer funcionar o esquema previsto nos n.° 2 e 3 da Cláusula 34.ª deste Acordo de Empresa.

3.4 — Os trabalhadores que em regime de turnos assegurem o funcionamento de uma instalação, mantêm o direito ao respectivo subsídio mesmo durante o tempo em que estejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço ou que essa instalação se encontre temporariamente fora de serviço.

4 — FOLGAS ROTATIVAS

4.1 — A remuneração do regime de folgas rotativas processa-se através de um subsídio mensal de folgas rotativas com os seguintes valores.

1.ª Modalidade — Subsídio mensal de folgas rotativas de 5% da remuneração normal, com um valor máximo de 6 780$00.

2.ª Modalidade — Subsídio mensal de folgas rotativas de 10% da remuneração normal, com um valor máximo de 11 270$00.

3.ª Modalidade — Subsídio mensal de folgas rotativas de 15% da remuneração normal, com um valor máximo de 15 760$00.

4.2 — O subsídio mensal das folgas rotativas só é devido enquanto os trabalhadores praticam este regime de trabalho, não fazendo, portanto, parte integrante da sua retribuição.

4.3 — Em caso de doença, o trabalhador da escala de folgas rotativas continuará a receber o respectivo subsídio como se estivesse efectivamente ao serviço.

Se a doença se prolongar para além de seis meses cessa o direito ao subsídio de folgas rotativas.

4.4 — Os trabalhadores que laborem em regime de folgas rotativas mantêm o direito ao respectivo subsídio mesmo durante o tempo em que sejam deslocados temporariamente para horário normal por interesse de serviço, até ao limite de seis meses.

4.5 — O subsídio de folgas rotativas é devido durante o mês de férias.

5 — REMUNERAÇÃO POR DISPONIBILIDADE

5.1 — A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio horário de disponibilidade fixado em:

a) — **Disponibilidade imediata:** 25% da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade;

b) — **Disponibilidade de alerta:** 15% da remuneração horária normal por cada hora de disponibilidade.

5.2 — O subsídio horário de disponibilidade só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, não fazendo, por conseguinte parte integrante da sua retribuição.

6 — PRÉMIO DE ASSIDUIDADE

6.1 — O prémio de assiduidade é calculado de acordo com o previsto na cláusula 62.ª-A e feito com base nos seguintes valores de P — para as

faltas dadas durante o mês a que o mesmo se reporta:

Ausências < a 4 horas	p = 0,364%
Ausências > a 4 horas e < a 8 horas	p = 0,254%
Ausências > a 8 horas e < a 16 horas	p = 0,182%
Ausências > a 16 horas e < a 24 horas	p = 0,109%
Ausências > a 24 horas	p = 0

6.2 — O prémio de assiduidade não é tido em conta o cálculo de qualquer retribuição.

6.3 — O seu pagamento é feito 12 vezes por ano, no segundo mês seguinte àquele a que respeita.

6.4 — Para efeito de cálculo referido em 6.1, considera-se que 8 horas correspondem a um dia e 4 horas a meio-dia.

6.5 — As regras respeitantes ao prémio de assiduidade ora acordados têm efeito a partir de 1 de Julho de 1989 e prejudicam a aplicação dos n.os 6.1 e 6.2 do Anexo VI do Acordo de Empresa negociado no ano passado com a CNS signatária.

6.6.1 — O Prémio de Assiduidade não é acumulável com o subsídio de isenção do horário de trabalho.

6.6.2 — No entanto, mantêm o direito ao Prémio de Assiduidade, os trabalhadores com isenção de horário de trabalho, desde que cumprem a marcação de ponto e de presença nos períodos obrigatórios.

7 — SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

7.1 — O valor de subsídio de alimentação é de 1% da Base de Remuneração 15 da Tabela Salarial em vigor.

7.2 — O subsídio de alimentação é pago mensalmente com a remuneração.

7.3 — A empresa abonará o subsídio de alimentação a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, através de títulos de refeição, no valor e forma estipulados no artigo anterior.

8 — REMUNERAÇÃO NORMAL

8.1 — A situação salarial de cada trabalhador é definida pela sua remuneração normal.

8.2 — A remuneração normal resulta da adição da remuneração base com a remuneração por antiguidade.

8.3 — A remuneração base corresponde à Base de Remuneração atribuída a cada trabalhador.

9 — REMUNERAÇÃO REMANESCENTE

9.1 — A eventual remuneração remanescente nos casos em que exista continuará a ser processada a cada trabalhador nessa situação, embora o seja em rubrica separada.

10. — Subsídio por exercício de comissão de serviço.

10.1 — Para efeitos de determinação dos subsídios por exercício de comissão de serviço considera-se as seguintes bases de remuneração:

Direcção ou Chefia OA — Bases de Remuneração 25, 26, 27;
Direcção ou Chefia OB — Bases de Remuneração 27, 28, 29;
Direcção ou Chefia OC — Bases de Remuneração 29, 30, 31, 32;
Direcção ou Chefia OD — Bases de Remuneração 31, 32, 33, 34;
Direcção ou Chefia OE — Bases de Remuneração 33, 34, 35, 36.

10.2 — O subsídio por desempenho de chefia em comissão de serviço é, no mínimo, de uma BR acima da própria, excepto na Direcção ou Chefia OE em que é limitado a uma BR acima da 36, sendo, em qualquer caso, de valor superior em uma BR relativamente à do chefiado.

10.3 — O subsídio por exercício de comissão de serviço é pago 14 vezes por ano.

11. — Subsídio eventual por exercício de chefia hierárquica intermédia.

O trabalhador no desempenho de funções de chefia hierárquica intermédia que eventualmente possua Base de Remuneração inferior à do chefiado, por força deste receber subsídio de chefia funcional, auferirá, enquanto tal situação se mantiver, um subsídio mensal que permita que a sua remuneração-base não seja inferior à do chefiado.

ANEXO VII

Regulamento de preenchimento de vagas por movimentação interna

CAPÍTULO I

Parte Geral

Artigo 1.°

(Preenchimento de vagas por movimentação interna)

O provimento de postos de trabalho necessários à prossecução das actividades da empresa será feito prioritariamente por «movimentação interna» sempre que existam trabalhadores de quadro do pessoal permanente que satisfaçam requisitos necessários e nisso estejam interessados depois de anunciada a respectiva vaga pela em

presa, observando-se o disposto no art.° 15.° do Anexo III do Acordo de Empresa.

Artigo 8.°

(Classificação dos candidatos)

1. — Igual

2. — Igual

a) — Igual
b) — Igual
c) — Igual
d) — Ser mais idoso.

Artigo 11.°

1. — Igual

2. — Nos concursos abertos com obrigatoriedade de frequência de curso de formação adequado, esse prazo é de 3 anos.

Artigo 13.°

1. — Os candidatos que, para prestar provas nos concursos, tenham que deslocar-se das localidades onde prestam trabalho, terão direito a receber o valor das despesas de transportes e ajudas de custo, quando a elas houver lugar, bem como à respectiva folga de compensação, quando as provas se realizem nos seus dias de descanso semanal.

2. — Os candidatos sujeitos a prestação de provas têm direito à consulta das provas por si realizadas, e a uma cópia das mesmas se o desejarem.

3. — Igual

a) — Igual
b) — Igual

c) — Preencher o posto de trabalho, salvo em casos excepcionais devidamente comprovados, no prazo de 60 dias após a data da designação.

d) — Findo o prazo de 60 dias estipulado na alínea anterior, o trabalhador é considerado para todos os efeitos como colocado no novo posto de trabalho.

ANEXO VIII

Regulamento trabalhador estudante

Artigo 9.°

(Dispensa da prestação de trabalho para provas de exame e sua preparação)

1. — Igual

2. — Igual

3. — Igual

4. — O trabalhador estudante pode ser dispensado da prestação de trabalho para preparação de exames durante 2 dias úteis por disciplina ou cadeira, seguidos ou alternados, por anos, sem contudo exceder dez dias.

5. — Para efeitos do disposto neste artigo, considera-se como exame os testes periódicos equiparados a exames de frequência.

6. — Quando os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as dispensas do serviço para preparação e realização das provas não pode exceder, em cada ano, 4 dias por disciplina nem 2 dias por prova.

ANEXO XI

Regulamento de isenção de horário de trabalho

Artigo 6.°

(Remuneração)

1. — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem nesse regime, o subsídio mensal corresponde a 20% da sua remuneração normal mensal, salvo se a isenção de horário for concedida no interesse predominante do trabalhador.

2. — O subsídio por isenção de horário de trabalho não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, e o tempo de trabalho prestado não seja em média anual, inferior a um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

3. — Igual

a) — Igual
b) — Igual

c) — Durante 12 meses, como remanescente, quando, por parte da Empresa, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

4. — Sem prejuízo do disposto na alínea b) do número anterior, os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho, que por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, o deixem de praticar, perdem o direito ao respectivo subsídio, continuando no entanto a recebê-lo, como remuneração remanescente, até ser absorvido por futuros aumentos de remuneração nas condições estabelecidas no Anexo VI, se tiverem permanecido nessa situação mais de 5 anos seguidos ou 8 interpolados.

Artigo 8.°

(Processo de concessão)

1. — Igual

2. — Igual

3. — Das autorizações concedidas é dado conhecimento ao Sindicato.

ANEXO X.I

Condução de viaturas por trabalhadores não motoristas

Artigo 1.°

(Objecto)

O presente título tem por objecto a definição das regras a que obedece a condução de viaturas por trabalhadores não qualificados como motorista da Empresa.

Artigo 2.°

(Acordo como trabalhador)

1. — A condução de viaturas prevista no artigo anterior por trabalhadores de cujo profissiograma não faça parte esta tarefa, depende de acordo escrito a estabelecer com esses trabalhadores.

2. — O acordo a que se refere o número anterior pode ser denunciado a todo o momento pela Empresa; a denúncia por parte do trabalhador depende de um pré-aviso de 30 dias.

Artigo 3.°

(Credenciais)

1. — A condução de viaturas nos termos deste título só pode ser feita por trabalhadores para o efeito devidamente credenciados pela Empresa.

2. As credenciais têm uma validade de 3 anos e fazem prova de legitimidade da utilização das viaturas.

3. — A denúncia do acordo a que se refere o artigo anterior confere à Empresa o direito de cessar a respectiva credencial.

Artigo 4.°

(Assistência Jurídica e patrocínio judiciário)

A Empresa assegura aos trabalhadores credenciados, em caso de acidente de viação em serviço, tratamento idêntico ao dispensado aos motoristas da Empresa no que respeita a assistência jurídica, patrocínio judiciário e custas judiciais.

Artigo 5.°

(Condições de atribuição do prémio de condução)

1. — Aos trabalhadores credenciados será atribuído um prémio de condução por cada um dos seguintes casos.

a) — Qualquer condução em serviço executada durante o período normal de trabalho ou durante o tempo constituído por esse período normal de trabalho e por eventuais períodos de trabalho extrardinário que imediatamente o antecedem ou procedam e que, na totalidade, tenham duração até 4 horas;

b) — Qualquer condução em serviço executada durante eventuais períodos de trabalho extraordinário que antecedem ou procedam imediatamente o período de trabalho normal e excedam, na sua duração total, o limite referido na alínea anterior;

c) — Qualquer condução em serviço executada durante um período de trabalho extraordinário desligado do período de trabalho normal.

d) — Qualquer condução em serviço executada em dias de descanso semanal ou feriados num período até 12 horas de trabalho.

e) — Qualquer condução em serviço executada em dias de descanso semanal ou feriados no período de trabalho que exceda o limite referido na alínea anterior.

2. — O prémio referido no número anterior só é devido quando o serviço que motivou a condução tenha duração não inferior a uma hora.

3. — Se a mesma viatura for utilizada em qualquer dos casos referidos no n.° 1, por mais de um trabalhador credenciado da mesma equipa de trabalho, o prémio de condução será atribuído apenas a um deles.

Artigo 6.°

(Valor do prémio de condução)

1. — O prémio de condução é calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pc = 0.005 \times Rm$$

em que:

Pc — representa o prémio de condução atribuído pela Empresa;

Rm — representa a mais baixa remuneração base da tabela salarial da Empresa, não se considerando nesta a remuneração dos praticantes e aprendizes.

2. — O prémio de condução não poderá, porém, ter um valor inferior a 50$00.

Artigo 7.°

(Obrigação dos trabalhadores credenciados)

1. — Os trabalhadores credenciados obrigam-se:

a) — a manter a validade das cartas de condução, sendo de sua responsabilidade a respectiva revalidação, bem como os inerentes encargos;

b) — a zelar pela conservação das viaturas que lhes forem confiadas e a comunicar, com a brevidade possível, quaisquer anomalias nestas detectadas;

c) — a respeitar as medidas de segurança interna, bem como todas as demais normas aplicáveis.

2. — Os trabalhadores credenciados são responsáveis por qualquer contravenção à legislação em vigor, que lhes seja imputável, respondendo igualmente pelos prejuízos causados por culpa ou negligência.

Normas de aplicação

Artigo 1.°

(Concessão de credenciais)

1. — A concessão de autorização para condução de viaturas da Empresa por trabalhadores não motoristas, é da competência exclusiva do Conselho de Gerência.

Artigo 2.°

(Credenciais)

1. — As credenciais, conforme modelo anexo, serão emitidas pelo TSJ com base em processo do qual constarão:

a) — acordo escrito previamente estabelecido com o trabalhador;

b) — informação favorável do departamento responsável pelas viaturas;

c) — autorização de condução de viaturas da Empresa dada pelo Conselho de Gerência.

2. — Sempre que deixe de se justificar a concessão de credenciais, os serviços a que pertencem os trabalhadores em causa assegurarão a sua devolução ao TSJ.

Artigo 3.°

(Processo de concessão de credenciais a trabalhadores já encartados)

1. — Face à autorização no n.° 1 do art.° 1.° o deparamento responsável pelas viaturas averiguará se os trabalhadores encartados se mantêm aptos a conduzir, podendo, para o efeito, realizar provas práticas.

2. — Conforme os resultados dessa averiguação o mesmo serviço informará o TSJ que podem passar a credencial ou promoverão uma reciclagem do interessado através de celebração de contrato adequado com uma escola de condução.

3. — Cabe à Empresa suportar se as despesas de reciclagem referida no número anterior, não sendo devida ao trabalhador qualquer compensação pelas despesas que anteriormente efectuou para obtenção da carta de condução.

Artigo 4.°

(Processo de concessão de credenciais a trabalhadores não encartados)

1. — Face à autorização referida no n.° 1 do art.° 1, o departamento responsável pelas viaturas promoverão a obtenção de carta de condução pelos trabalhadores a credenciar, através de celebração de contratos adequados com escolas de condução, devendo também acompanhar a instrução.

2. — Cabe à Empresa suportar as despesas com a instrução e obtenção das cartas de condução.

3. — Obtida a carta de condução, os referidos departamentos informarão o TSJ de que podem passar a credencial.

Artigo 5.°

(Disposições a observar sobre a atribuição de prémios a credenciados)

1. — Os trabalhadores credenciados preencherão, semanalmente, impresso de modelo anexo, com a discriminação das deslocações feitas com condução de viaturas da empresa, o qual, depois de visado pela hierarquia responsável será remetido ao TSJ.

2. — O TSJ organizará mensalmente, relação nominal dos prémios processados, discriminada de acordo com a classificação constante do n.° 1 do art.° 5.° do Regulamento a que se referem as presentes normas.

EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA
(Empresa Pública)

Boletim n.º ...../...../.....

PRÉMIO DE CONDUÇÃO DE VIATURAS

Nome .....

Trabalhador n.º ..... Credencial n.º .....

Direcção de Serviço (Sector de trabalho) .....

Declaro que durante a semana de ..... a ..... do mês de ..... do ano de ....., conduzi a viatura da EEM, nos termos previstos no Art.º 5.º do Anexo XII do AE/EEM, nas condições a seguir discriminadas:

Dia do mês	Período de condução		TRABALHO QUE ORIGINOU A DESLOCAÇÃO	PRÉMIOS					
	HORAS			Classificação					Valor
	Das	às		A	B	C	D	E	

ASSINATURA

...../...../..... .....

VISTO (da hierarquia responsável) .....

DECLARAÇÃO

Nome ..... N.º .....

Direcção de Serviço ..... Funchal .....

Declaro que, para facilitar o desempenho da minha função na EEM, aceito conduzir viaturas da referida Empresa, ou por ela alugadas, nas condições previstas no ANEXO XII do AE/EEM.

Para o efeito, informo que sou detentor da carta de condução com as seguintes características:

N.º .....

☐ Profissional

☐ Não Profissional

Emitida por .....

Válida até ...../...../....., que habilita à condução das classes de veículos:

☐ Motociclos

☐ Automóveis ligeiros

☐ Automóveis pesados

Data ...../...../.....

.....

(Assinatura)

EMPRESA DE ELECTRICIDADE DA MADEIRA
(Empresa Pública)

CREDENCIAL

O SR. .....

portador deste cartão, desempenha nesta Empresa as Funções de .....

.....

Trabalho e Serviços Jurídicos

.....

Este trabalhador ESTÁ DISPENSADO DE POSSUIR CARTA DE CONDUTOR PROFISSIONAL em virtude de não ser remunerado na qualidade de motorista.

Esta declaração destina-se a ser apresentada às autoridades incumbidas de fiscalizar o cumprimento do Código de Estrada e é válida até .....

.....

.....

.....

NÚMERO DE PRÉMIOS POR DIA (Artº. 5º)

- ESQUEMA -

PN -	Período normal de trabalho
TE -	Periodo trabalho extraordinário

1 - EM DIA DE TRABALHO NORMAL

a) - Com direito a **UM** prémio/dia:

PN
C/CONDUÇÃO

PN	TE < 4 H
C/CONDUÇÃO	C/OU S/CONDUÇÃO

TE < 4 H	PN
C/OU S/CONDUÇÃO	C/CONDUÇÃO

	PN	
	C/CONDUÇÃO	
	TE < 4H	

C/OU SEM CONDUÇÃO EM QUALQUER DESTES PERÍODOS

PN	TE > 4 H
S/CONDUÇÃO	C/CONDUÇÃO

TE > 4 H	PN
C/CONDUÇÃO	S/CONDUÇÃO

	PN	
	S/CONDUÇÃO	
	TE > 4H	

C/CONDUÇÃO EM QUALQUER DESTES PERÍODOS

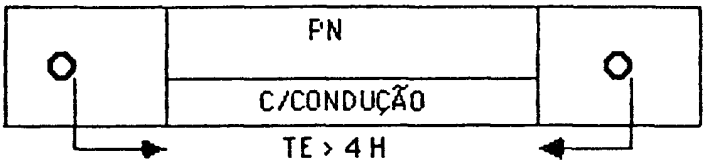
PN	TE/ Qualquer duração
C/CONDUÇÃO	C/CONDUÇÃO

TE/ Qualquer duração	PN
C/CONDUÇÃO	S/CONDUÇÃO

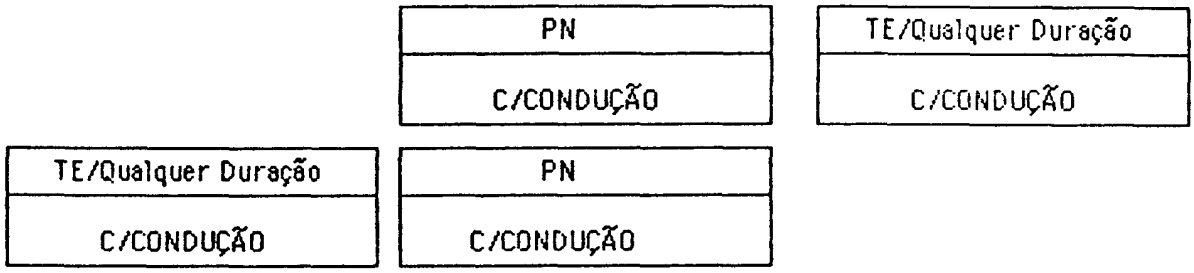
b) - Com direito a **DOIS** prémios/dia:

PN	TE > 4 H
C/CONDUÇÃO	C/CONDUÇÃO

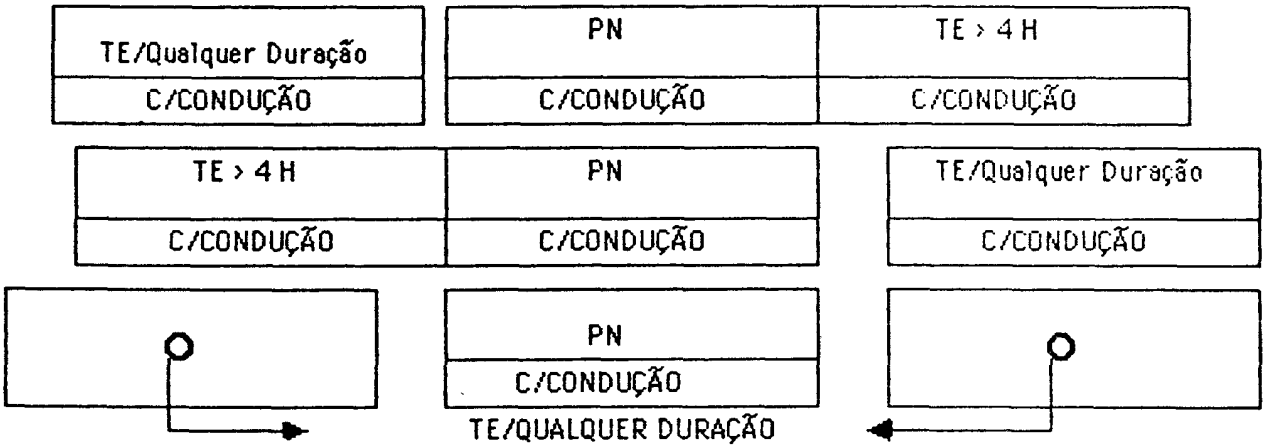
TE > 4 H	PN
C/CONDUÇÃO	C/CONDUÇÃO



C/CONDUÇÃO EM QUALQUER DESTES PERIODOS



C) Com direito a **TRÊS** prémios/dia:

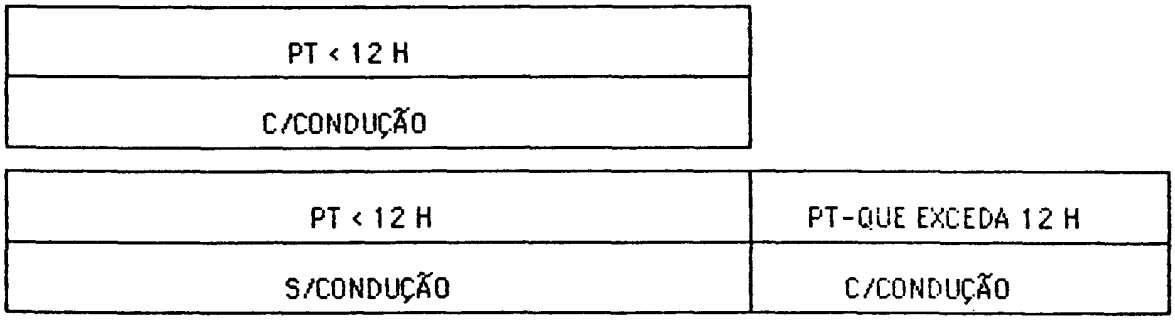


C/CONDUÇÃO EM AMBOS OS PERIODOS

II - EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL OU FERIADOS

PT - Período de trabalho

a) - Com direito a **UM** um prémio/dia:



b)- Com direito a **DOIS** prémios/dia:

NOTA: O prémio só é devido quando o serviço que motivou a condução tiver duração não inferior a 1 hora (nº 2 - Artº. 5º).

ANEXO XIII

Transporte de trabalhadores para o seu local de trabalho ou área de serviço e seu regresso

CAPÍTULO I

Princípio Geral

Artigo 1.°

(Transporte a cargo dos trabalhadores)

Compete aos trabalhadores resolver o problema do transporte para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso suportando os inerentes encargos, salvo nos casos de intervenção da Empresa previstos no capítulo seguinte.

CAPÍTULO II

Intervenção da empresa

SECÇÃO I

Transporte de trabalhadores em regime normal de trabalho

Artigo 2.°

(Intervenção por razões de gestão)

1. — A Empresa pode, sempre que tal se justifique por razões de gestão, intervir, ouvidas as ERT, na resolução do problema do transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso, designadamente no caso de instalações situadas em locais afastados de aglomerados urbanos e não cobertas pela rede de transportes públicos.

2. — A intervenção da Empresa consistirá, consoante os casos, no fornecimento de transporte ou na cobertura total ou parcial do preço do transporte utilizado.

Artigo 3.°

(Cessação da intervenção por razões de gestão)

1. — Todos os casos em que a Empresa intervenha, por razões de gestão, na resolução do problema do transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço o seu regresso serão periodicamente revistos a fim de averiguar da dispensabilidade da intervenção.

2. — Sempre que da revisão levada a efeito se venha a concluir, em consequência da alteração das circunstâncias, pela dispensabilidade da intervenção da Empresa, esta, ouvidas as ERT, fará cessar tal intervenção num prazo não inferior a três nem superior a seis meses.

SECÇÃO II

Transporte de trabalhadores em regime especial de trabalho

Artigo 4.°

(Em regime de trabalho extraordinário)

1. — Em caso de prestação de trabalho extraordinário, a Empresa assegura o transporte do trabalhador para o local de trabalho e seu regresso, ou paga o respectivo preço.

2. — Quando, porém, o trabalho extraordinário ocorra em antecipação ou em prolongamento do período normal de trabalho, a Empresa apenas intervém nos termos previstos no número anterior se o trabalhador não puder utilizar o seu meio de transporte habitual.

Artigo 5.°

(Em dias de descanso semanal ou feriados)

Em caso de prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, a Empresa assegura o transporte para o local de trabalho e seu regresso ou paga o respectivo preço.

Artigo 6.°

(Em regime de disponibilidade)

Em caso de prestação de trabalho em regime de disponibilidade, a Empresa assegura o transporte do trabalhador para o local de trabalho e seu regresso ou paga o respectivo preço nos termos definidos do AE/EEM.

CAPÍTULO III

Disposições finais

Artigo 7.°

(Comparência dos trabalhadores nos locais de paragem das viaturas)

1. — Sempre que a Empresa assegure o transporte de trabalhadores para o local de trabalho ou área de serviço e seu regresso, ficam os trabalhadores a transportar obrigados a comparecer no local e hora previamente estabelecidos para a partida ou passagem das viaturas afectas a esse transporte.

2. — A não comparência de qualquer trabalhador no local e hora de partida ou passagem das viaturas desobriga a Empresa e responsabiliza o trabalhador por eventuais faltas no cumprimento do horário de trabalho.

Artigo 8.°

(Escolha dos meios de transporte)

Sempre que a Empresa intervenha na resolução do problema do transporte de trabalhadores será este efectuado pelos meios que a Empresa considerar mais convenientes sem prejuízo da comunidade dos trabalhadores transportados e da observância das regras de segurança interna bem como da legislação aplicável ao transporte de passageiros.

ANEXO XIV

Regulamento da Contratação a Termo

(Segundo a legislação em vigor)

ANEXO XV

Deslocações em serviço

REGIME GERAL

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Artigo 1.°

(Noção de deslocação em serviço)

Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efectuadas pelo trabalhador ao serviço da Empresa, sem carácter de permanência, para fora do seu local de trabalho ou da sua área de serviço.

Artigo 2.°

(Período de deslocação)

1 — O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do local de trabalho ou da área de serviço e o seu termo no dia e hora em que o mesmo regressa.

2 — Sempre que a partida ou a chegada se verificarem fora do período normal de trabalho, considera-se início e termo da deslocação, respectivamente, o dia e hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e hora em que a ela regressa.

Artigo 3.°

(Tempo de trajecto e tempo de estadia)

1 — O período de deslocação compreende o tempo de trajecto e o tempo de estadia.

2 — Considera-se tempo de trajecto:

a) O tempo gasto nas viagens de ida e regresso do trabalhador contado do local de partida até ao local de chegada;

b) O tempo gasto nas viagens entre o local de alojamento e o local de cumprimento da diligência e vice-versa;

c) O tempo gasto na viagem para o local de nova diligência;

d) O tempo de espera designadamente em gares e aeroportos.

3 — O tempo de estadia inicia-se com a chegada do trabalhador ao local do cumprimento da diligência ou de alojamento e termina com o início da viagem de regresso, ou com a viagem para o local de nova diligência.

Artigo 4.°

(Limite temporal da estadia)

1 — O tempo de estadia de um trabalhador deslocado em serviço numa mesma localidade não pode exceder 180 dias consecutivos.

2 — O limite estabelecido no número anterior só pode ser ultrapassado em casos de comprovada necessidade ou conveniência para o serviço, devidamente justificados pelo responsável da deslocação e autorizados pelo Conselho de Gerência depois de ouvidas as ERT's.

Artigo 5.°

(Interrupção da estadia)

Para efeitos do disposto no artigo anterior tem-se por interrompido o tempo de estadia sempre que se verifique algum dos seguintes factos:

a) Doença por um período superior a 30 dias consecutivos;

b) Regresso do trabalhador ao local de trabalho ou à área de serviço, por tempo superior a 15 dias consecutivos;

c) Mudança, por conveniência de serviço, do local de alojamento para localidade que daquela diste, em linha recta, mais 30 quilómetros.

Artigo 6.°

(Meios de transporte)

1 — Nas deslocações em serviço na Região Autónoma da Madeira serão utilizados, de preferência, os transportes públicos ou privativos da empresa.

2 — Na escolha do meio de transporte deverá adoptar-se a solução mais económica que seja compatível com a execução, em tempo útil, da diligência que dá origem à deslocação.

3 — Nas deslocações por via aérea dar-se-á preferência, sempre que possível, às transportadoras nacionais, utilizando-se a classe turística ou económica.

SECÇÃO II

Classificação das deslocações

Artigo 7.°

(Classificação das deslocações)

As deslocações em serviço classificam-se em:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações no Continente e nas Regiões Autónomas;

c) Deslocações para o estrangeiro;

d) Deslocações para a frequência de cursos de formação;

e) Deslocações de carácter imprevisto.

Artigo 8.°

(Pequenas deslocações)

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem o regresso do trabalhador, no mesmo dia, ao seu local de trabalho ou área de serviço e que não excedam qualquer dos seguintes limites:

a) Duas horas de percurso, no meio de transporte utilizado;

b) 60 Km em linha recta entre o local de trabalho ou o centro da área de serviço e o local de cumprimento da diligência;

2 — O trabalhador poderá recusar o regresso no mesmo dia, se for evidente que será excedido qualquer dos limites previstos no número anterior, e desde que o regresso tenha que ser feito para além do período normal de trabalho.

3 — A entidade responsável pela deslocação poderá propor ao trabalhador a permanência no local do cumprimento da diligência se tal solução se mostrar mais económica ou mais conveniente do ponto de vista do trabalho a realizar.

Artigo 9.°

(Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

As grandes deslocações no Continente e nas Regiões Autónomas são as que excederem qualquer dos limites estabelecidos no n.° 1 do artigo anterior e, para todos os efeitos, consideram-se equiparadas a estas situações previstas nos números 2 e 3 do mesmo artigo.

Artigo 10.°

(Deslocações para o estrangeiro)

As deslocações para o estrangeiro ficam sujeitas às disposições aplicáveis do presente título, bem como a outras condições especiais a regulamentar ou a fixar pela Empresa, ouvidas as ERT's.

Artigo 11.°

(Deslocações para cursos de formação)

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

Artigo 12.°

(Deslocações de carácter imprevisto)

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

DESPESAS DE DESLOCAÇÃO

SECÇÃO I

Classificação e Regime Geral

Artigo 13.°

(Regime de pagamento)

As despesas de deslocação são de conta da Empresa e o seu pagamento obedece às regras constantes das secções seguintes:

Artigo 14.°

(Classificação das despesas de deslocação)

1 — As despesas de deslocação classificam-se em despesas normais e despesas especiais.

2 — As despesas normais são as despesas inerentes ao transporte utilizado, à estadia e ao pagamento do tempo de trajecto, quando devido.

3 — Despesas especiais de deslocação são, entre outras, as inerentes a:

a) Marcação de lugares nos transportes;

b) Reserva de alojamento;

c) Passaportes;

d) Vistos;

e) Licenças militares;

f) Certificados de vacinação;

g) Autorização de trabalho;

h) Taxas de portagem e de aeroporto;

i) Comissões e encargos similares para a aquisição de moeda estrangeira.

SECÇÃO II

Despesas de transporte

Artigo 15.°

(Noção)

Por despesas de transporte entendem-se as despesas inerentes à utilização dos meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, para se deslocar entre o local de partida e o de chegada e entre este e o do alojamento, ou o do cumprimento da diligência e vice-versa, bem como as despesas especiais a estas inerentes.

Artigo 16.°

(Regime)

1 — As despesas de transporte e as despesas especiais a estas inerentes são de conta da Empresa.

2 — Sempre que na área do local da diligência existam instalações da Empresa em condições de utilização a que o trabalhador não queira recorrer, serão de conta do trabalhador as despesas de transporte que sejam consequência dessa opção.

3 — No caso de utilização de carruagem-cama, o trabalhador tem direito a que a Empresa lhe pague o bilhete simples de viagem e a ajuda de custo correspondente ao alojamento.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores que para frequentarem cursos de formação tenham que se deslocar da sua residência ao local onde estes são ministrados, serão reembolsados do aumento da despesa decorrente desta deslocação, com referência à despesa que faziam para se deslocarem da sua residência ao local de trabalho, tomando-se como padrão, em ambos os casos, o preço dos transportes públicos.

SECÇÃO III

Tempo de Trajecto

Artigo 17.°

(Princípio geral)

1 — O tempo de trajecto deve, em princípio, ter lugar durante o horário normal de trabalho.

2 — O tempo de trajecto não dá direito a qualquer compensação, salvo nos casos previstos no artigo 60.°, nos n.os 2 e 5 do artigo 61.° e no artigo 63.°, na parte em que excede o horário normal.

3 — Não se considera tempo de trajecto para efeito de pagamento:

a) O período de tempo compreendido entre as 0 e 8 horas se o trabalhador receber ajudas de custo relativas ao alojamento;

b) O período de uma hora para cada refeição principal, obrigatoriamente compreendido entre as 12 e as 14 horas, e as 19 e as 21 horas, respectivamente, para o almoço e o jantar:

c) O tempo gasto em viagens de barco, sempre que o trabalhador opte por este meio de transporte;

d) O tempo gasto nas deslocações do local de alojamento para o local de diligência e vice-versa, nos casos em que no local da diligência existam instalações da Empresa em condições de utilização e o trabalhador não queira a elas recorrer.

Artigo 18.°

(Nas pequenas deslocações)

O tempo de trajecto nas pequenas deslocações, na parte em que exceda o horário normal de trabalho, será calculado para efeito de pagamento como trabalho extraordinário diurno.

Artigo 19.°

(Nas grandes deslocações)

1 — Nas grandes deslocações o tempo de trajecto que exceda o horário normal não é pago nem compensado em tempo de descanso.

2 — O pagamento ou compensação terá, porém lugar se o trajecto tiver sido prévia e explicitamente autorizado fora de horário normal com fundamento em razões imperiosas de serviço, sendo o pagamento ou compensações, feitos como se se tratasse de trabalho prestado durante o horário normal.

3 — Nos casos em que tenha sido de todo impossível obter a prévia autorização deverá esta ser substituída por ratificação do acto após o termo da deslocação.

4 — Sempre que o trabalhador se encontre deslocado em regime de ajudas de custo ou com alojamento e refeições asseguradas pela Empre-

sa, correm por conta dele os tempos de trajecto diário até uma hora, em cada sentido, entre o local de alojamento e o local do cumprimento da diligência, alargando-se, se necessário o intervalo para o almoço.

5 — O tempo de trajecto que exceda o limite de uma hora a que se refere o número anterior, será considerado como trabalho em regime normal, se efectuado dentro do horário normal e pago como extraordinário, se efectuado fora do horário normal.

Artigo 20.°

(Nas deslocações ao estrangeiro)

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

Artigo 21.°

(Nas deslocações de carácter imprevisto)

As deslocações de carácter imprevisto, quando efectuadas fora do horário normal de trabalho, implicam o pagamento do tempo de trajecto como trabalho extraordinário.

Artigo 22.°

(Nas deslocações para cursos de formação)

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

2 — Nas deslocações para frequência de cursos de formação no estrangeiro as despesas de deslocação serão fixadas caso a caso por despacho do Conselho de Gerência.

SECÇÃO IV

Despesas inerentes à estadia

SUB-SECÇÃO I

Modalidades e disposições comuns

Artigo 23.°

(Modalidades)

1 — O pagamento das despesas inerentes à estadia efectua-se na modalidade de ajuda de custo.

2 — Mediante autorização prévia da empresa, poderá o pagamento efectuar-se excepcionalmente na modalidade de reembolso das despesas efectuadas.

Artigo 24.°

(Direito às despesas inerentes à estadia)

1 — Têm diretio ao pagamento das despesas inerentes à estadia os trabalhadores que sejam deslocados para fora da zona de influência do seu local de trabalho ou área de serviço.

2 — O princípio enunciado no número anterior tem apenas as excepções previstas no regulamento do local de trabalho e da área de serviço.

Artigo 25.°

(Adiantamentos)

O trabalhador que tenha de deslocar-se em serviço pode pedir o adiantamento da quantia necessária para fazer face às despesas previsíveis da deslocação.

Artigo 26.°

(Regime quanto a faltas)

1 — O trabalhador deslocado que falta por motivo justificado, não perde o direito ao recebimento das importâncias destinadas a fazer face às despesas inerentes à estadia, nos dias em que a falta se verifique.

2 — O trabalhador que falte por motivo não justificado, perde o direito ao recebimento das importâncias destinadas a fazer face às despesas inerentes à estadia, nos dias em que a falta se verificou, bem como nos dias de descanso imediatamente anteriores e posteriores.

SUB-SEÇÃO II

Modalidades de ajudas de custo

Artigo 27.°

(Noção)

Entende-se por ajuda de custo a importância de montante pré-fixado que o trabalhador tem direito a receber, para fazer face às despesas normais de alojamento e alimentação, ocasionadas pelas deslocações em serviço.

Artigo 28.°

(Tabela de ajudas de custo)

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito a receber, para além da remuneração que auferiram no local de trabalho, uma ajuda de custo de montante igual ao valor fixado na tabela em vigor.

2 — O valor fixado na tabela a que se refere o número anterior é dado para a diária completa

e corresponde à sequência almoço, jantar, alojamento e pequeno almoço.

3 — Para a aplicação parcelar das tabelas consideram-se os seguintes valores percentuais:

— Pequeno almoço 5%
— Uma refeição principal 25%
— Pequeno almoço e uma refeição principal 30%
— Duas refeições principais 50%
— Pequeno almoço e duas refeições principais 55%
— Alojamento e pequeno almoço 70%
— Jantar, alojamento e pequeno almoço 90%

4 — As tabelas de ajudas de custo são estabelecidas pelo Conselho de Gerência e serão revistas anualmente em simultâneo com a tabela salarial.

5 — No que respeita às deslocações entre as ilhas da Região ou entre estas e as da Região Autónoma dos Açores ou o Continente será liquidado um acréscimo de 30% sobre os quantitativos das ajudas de custo.

§ — As tabelas de ajudas de custo estabelecidas para vigorarem de 1 de Junho de 1989 a 30 de Junho de 1990, são as seguintes:

AJUDAS DE CUSTO CONTINENTE PORTUGUÊS E REGIÕES AUTÓNOMAS

Remuneração normal de montante equivalente a	BR ≥ 22	BR < 22 BR ≥ 18	BR < 18
Diária completa	5 500$00	4 500$00	4 100$00

AJUDAS DE CUSTO NAS DESLOCAÇÕES A MACAU E ESTRANGEIRO

Remuneração normal de montante equivalente a	BR ≥ 23	BR ≥ 17 BR < 23	BR ≤ 16
Diária completa	15 700$00	13 900$00	11 800$00

Artigo 29.°

(Regras a observar no pagamento das ajudas de custo)

O pagamento das ajudas de custo obedece às seguintes regras:

a) São considerados todos os dias do calendário compreenrido no período de deslocação;

b) Se a deslocação se iniciar antes das 7 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a receber a parcela correspondente ao pequeno almoço;

c) Se a deslocação se iniciar antes das 13 horas ou das 21 horas, o trabalhador tem direito à parcela correspondente, respectivamente, ao almoço ou ao jantar;

d) Se a deslocação terminar depois das 13 horas ou das 20 horas, o trabalhador tem direito à parcela correspondente, respectivamente, ao almoço ou ao jantar.

Artigo 30.°

(Determinação dos escalões)

1 — Para a determinação do escalão da tabela de ajudas de custo que correspondente a cada trabalhador, considera-se a sua base de remuneração.

2 — Sempre que um trabalhador se encontre a substituir outro para além de 30 dias e se deslocar em serviço, terá direito à ajuda de custo correspondente à base de remuneração do trabalhador substituído.

Artigo 31.°

(Nas deslocações ao estrangeiro)

1 — Nas deslocações ao estrangeiro para o efeito de pagamento das ajudas de custo, obser-se-á o seguinte regime:

Dia de partida:

— Hora de partida:

— Até às 13 horas 100%
— Das 13 às 21 horas 75%
— Depois das 21 horas 50%

Dia de regresso:

— Horas de chegada:

— Até às 13 horas 50%
— Das 13 às 21 horas 75%
— Depois das 21 horas 100%

2 — Os trabalhadores deslocados em serviço para o estrangeiro, têm direito a receber, para além da remuneração que auferirem no local de trabalho, uma ajuda de custo de montante igual ao valor fixado na tabela em vigor.

3 — Para elaboração das tabelas e sua aplicação respeitar-se-á o disposto no n.° 4 do artigo 28.° e artigo 30.°.

SUB-SECÇÃO III

Modalidade de reembolso das despesas

Artigo 32.°

(Regime de reembolso)

1 — O trabalhador deslocado em serviço que pretenda a modalidade de reembolso de despesas efectuadas, deverá dar conhecimento, por escrito, da sua opção, antes do início da deslocação.

2 — O pagamento das despesas efectuadas é feito contra a entrega dos documentos comprovativos das mesmas.

DIREITOS ESPECIAIS DOS TRABALHADORES

SECÇÃO I

Visitas à família

Artigo 33.°

(Visita à família nas grandes deslocações no Continente Regiões Autónomas)

1 — Os trabalhadores deslocados em serviço, em regime de grande deslocação no Continente e Regiões Autónomas, têm direito a uma visita quinzenal, à família, bem como uma visita por altura do Natal e da Páscoa.

2 — As visitas quinzenais à família realizam-se nos períodos de descanso semanal.

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

Artigo 34.°

(Despesas de transporte)

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito às despesas de transporte relativas à viagem de ida e volta à sua residência habitual para as visitas a que se refere o artigo anterior.

2 — Se os trabalhadores pretenderem deslocar-se para local diferente da sua residência habitual, suportarão o eventual excesso nas despesas de transporte.

Artigo 35.°

(Tempo de trajecto)

Os tempos de trajecto gastos nas viagens de ida e volta referidas no artigo 76.° não são considerados para efeito do pagamento do tempo de trajecto ou compensação em tempo de descanso.

Artigo 36.°

(Encargos durante a viagem)

Nas visitas à família, a empresa suportará as despesas com alojamento e alimentação durante o tempo de viagem, de acordo com a modalidade em que o trabalhador se encontra deslocado.

Artigo 37.°

(Visita à família nas deslocações ao estrangeiro)

A empresa definirá, quando tal se justifique, caso a caso, o regime de visitas à famíla nas deslocações ao estrangeiro.

SECÇÃO II

Outros direitos especiais

Artigo 38.°

(Pagamentos de remuneração)

Os trabalhadores deslocados podem requerer que a sua remuneração seja paga, no todo ou em parte, no local habitual do trabalho, às pessoas por ele indicadas.

Artigo 39.°

(Assistência médica e medicamentosa)

A Empresa obriga-se a assegurar ao trabalhadores deslocados assistência médica e medicamentosa, nos termos previstos no capítulo da saúde.

Artigo 40.°

(Doenças dos trabalhadores deslocados)

Os trabalhadores deslocados que adoeçam durante o período de deslocação têm direito:

a) Ao regresso, por conta da Empresa, ao domicílio habitual, nos termos previstos no AE/EEM;

b) Ao pagamento das despesas de transporte para consultas ou para o local de internamento;

c) Ao pagamento das despesas de transporte e de estadia de um familiar quando, no parecer do médico que o assiste, o seu estado clínico o justifique.

Artigo 41.°

(Doença e falecimento de familiares)

1 — O trabalhador deslocado terá direito, de regresso à sua residência habitual, em caso de doença grave ou de falecimento de familiar que o acompanhe, na deslocação.

2 — Idêntico direito é reconhecido ao trabalhador deslocado em caso de doença grave ou falecimento do cônjuge, filhos, pais ou outras pessoas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação.

3 — Nos casos referidos nos números anteriores a empresa suporta as despesas de transporte e paga por inteiro as ajudas de custo correspondentes aos dias de viagem.

Artigo 42.°

(Deslocações a Macau)

As deslocações para Macau, consideram-se equiparadas ao estrangeiro.

ANEXO XVI

Utilização de viatura particular

Artigo 1.°

(Princípio geral)

A utilização de viatura particular em serviço da Empresa é permitida a título excepcional por razões de conveniência para o serviço ou, com fundamento na indisponibilidade de outros meios de transporte.

Artigo 2.°

(Condições de utilização da viatura particular)

A utilização de viaturas particulares depende de autorização prévia do Conselho de Gerência.

Artigo 3.°

(Compensação por utilização de viaturas particulares)

1 — A compensação pela utilização de viaturas particulares será por quilómetro percorrido ao serviço da Empresa de:

— 0,25 do preço por litro de gasolina super, para automóveis;

— 0,1375 do preço por litro de gasolina super, para motociclos e motorizadas.

Artigo 4.°

(Responsabilidade da Empresa)

1 — Em caso de acidente, a Empresa assume a responsabilidade por todos os riscos que não se encontrem cobertos pelo seguro obrigatório, incluindo os respeitantes aos danos verificados no próprio veículo, excepto os verificados em casos de comprovada negligência do respectivo condutor.

2 — A Empresa garante, em caso de acidente, patrocínio judiciário dos seus Serviços Jurídicos.

3 — A Empresa não se responsabiliza pelo pagamento de multas resultantes de transgressões cometidas pelo trabalhador durante a deslocação.

Artigo 5.°

(Deslocações pedestres)

Aos trabalhadores poderá ser atribuído um subsídio relativo a percursos a pé quando não integrados na área do exercício normal da sua actividade, de 5$00/Km, actualizável na mesma percentagem da massa salarial.

ANEXO XVII

Regulamento do Subsídio de Alimentação

Artigo 1.°

(Regime geral)

1 — A empresa atribui um subsídio de alimentação aos seus trabalhadores, por cada dia útil de trabalho efectivo (cf. ponto 1 da cláusula 123 do AE).

2 — O subsídio de alimentação é ainda atribuído aos trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

— Acidente de trabalho e doenças profissionais;

— Dispensa de serviço de candidatos a deputados ou a órgãos do poder local durante as respectivas campanhas eleitorais;

— Dispensa de serviço para comparecer a reuniões de órgãos do poder local, desde que os trabalhadores não aufiram por esse facto, qualquer remuneração;

— Dispensa de serviço para exercício de cargo em assembleia de voto;

— Faltas dadas pelos Membros da Comissão de Trabalhadores;

— Doação de sangue;

— Trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados.

Artigo 2.°

(Regime dos trabalhadores a tempo parcial)

Os trabalhadores a tempo parcial terão igualmente direito a este subsídio nas condições referidas no número anterior, na proporção do núme-

ro de horas de trabalho semanal em relação a 40 horas. (cf. ponto 2 da cláusula 123 do AE).

Artigo 3.°

(Valor do subsídio)

1 — O valor do subsídio de alimentação é de 1% da base de remuneração 15 (BR 15), da tabela salarial em vigor.

2 — O subsídio de alimentação é pago mensalmente com a remuneração. (cf. ponto 7 do anexo VI do AE).

Artigo 4.°

(Títulos de refeição)

A Empresa abonará o subsídio de alimentação a todos os trabalhadores que o solicitem por escrito, através de títulos de refeição, no valor e forma estipulado no artigo anterior. (cf. ponto 7 do anexo VI do AE).

ANEXO XVIII

Energia eléctrica a preços reduzidos

Artigo 1.°

(Atribuição do direito)

Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente, os reformados e pensionistas têm direito a energia eléctrica, para consumo doméstico, a preço reduzido.

Artigo 2.°

(Condições de atribuição do direito)

1 — O regime de preço reduzido é concedido unicamente em relação a um local de consumo.

2 — É requisito indispensável para atribuição do direito referido no artigo anterior que o trabalhador figure no contrato de fornecimento de energia elécrica, como outorgante-consumidor ou que faça prova da existência do acto ou contrato que lhe confere o direito à habitação.

3 — O regime de preço reduzido é aplicável aos trabalhadores que residam em casas cedidas pela Empresa.

Artigo 3.°

(Custos)

1 — O custo de energia eléctrica a preços reduzidos para consumo doméstico dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, reformados e pensionistas é o seguinte:

kWh ... ... 50% do custo da tarifa geral

ANEXO XIX

Festas de Natal

Artigo 1.°

(Festa de Natal)

A Empresa organizará ou apoiará a organização de festas de Natal para os filhos e equiparados dos trabalhadores do quadro de pessoal permanente e pensionistas que completem, até ao fim do ano civil, 11 anos de idade.

Artigo 2.°

(Encargos da Empresa)

1 — A Empresa atribui, para a realização dessa festa, uma verba a determinar anualmente, em função do número de crianças que nelas participem.

2 — A verba atribuída «per capita» não pode ser inferior à do ano anterior.

Artigo 3.°

(Tolerância de ponto)

A Empresa concede, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, tolerância de ponto aos trabalhadores que pretendam acompanhar os filhos à festa de Natal.

ANEXO XX

Utilização de colónias e campo de férias

Artigo 1.°

(Utentes e prioridades de utilização)

1 — Têm direito a utilizar as Colónias e Campos de Férias da Empresa, com a seguinte ordem de prioridade:

a) Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente e os familiares destes;

b) Os pensionistas por invalidez, velhice, reforma antecipada e os familiares destes.

2 — Se os pedidos para uma determinada colónia ou campo de férias, ultrapasarem a sua capacidade, será dada preferência aos inressados que, dentro da respectiva ordem de prioridade, ainda não tenham utilizado colónias ou campos de férias e, na falta destes aqueles que as tenham utilizado há mais tempo no decurso dos últimos três anos.

Artigo 2.°

(Atribuição e capacidade excedente)

1 — Os trabalhadores e pensionistas interessados na utilzação das colónias e campos de férias devem apresentar os respectivos pedidos ao departamento encarregado da atribuição.

2 — Para efeitos do número anterior, o ano civil é dividido em trimestres, os pedidos relativos a estadias a iniciar depois do termo do trimestre seguinte.

3 — Os pedidos apresentados em data posterior só serão atendidos se, depois de satisfeitas as marcações efectuadas no prazo indicado no número anterior, ainda houver vagas.

Artigo 3.°

(Duração das Estadias)

1 — A duração das estadias é limitada a 7 dias.

2 — Os limites referidos no número anterior podem ser alargados até ao dobro, sempre que a capacidade da colónia ou campo de férias o permita.

Artigo 4.°

(Cancelamento das estadias)

1 — Em casos fortuitos ou de força maior, poderá ser cancelada antecipadamente a inscrição ou a sua utilização no próprio decurso desta.

2 — Em qualquer dos casos referidos no número anterior os utentes serão notificados do facto por escrito, com a antecedência possível, e aí informado dos motivos casuais do cancelamento.

3 — No caso do cancelamento no decurso da utilização, o utente obriga-se a abandonar a colónia ou campo de férias, no prazo indicado na notificação a que se refere o número anterior, o qual não poderá ser inferior a 48 horas.

Artigo 5.°

(Regulamento interno)

Cada colónia e campo de férias terá o seu regulamento interno, e demais disposições especiais.

Artigo 6.°

(Afixação de cópias)

A Empresa afixará nas suas dependências, em lugar bem visível, cópia dos mapas contendo os nomes dos trabalhadores e duração das respectivas estadias.

ANEXO XXI

Prémio de antiguidade na data de passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada e por permanência no serviço

Artigo 1.°

(Prémio a trabalhadores a tempo inteiro)

1 — Aos trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se tenham mantido ao serviço da Empresa sempre em regime de tempo inteiro, deverá ser, mediante deliberação do Conselho de Gerência, atribuído um prémio pecuniário, na data da sua passagem à situação de pensionista ou de reforma antecipada desde que a sua antiguidade, nessa data, seja igual ou superior a 30 anos.

2 — O valor do prémio a que se refere o número anterior varia com a antiguidade da forma seguinte:

— para valores de n iguais ou superiores a 30 anos e inferiores a 33 anos: Pl = P tc;

— para valores de n iguais ou superiores a 33 anos e inferiores a 36 anos: P2 = 1,5 × P tc;

— para valores de n iguais ou superiores a 36 anos: P3 = 2 × P tc.

n — a antiguidade na data de passagem à situação de pensinista ou de reforma antecipada;

P tc — importância correspondente à média aritmética dos valores das remunerações base máxima e mínima constantes da tabela salarial em vigor, não se considerando, para este efeito, a remuneração dos praticantes e aprendizes;

P 1, 2 e 3 — os prémios de antiguidade na data de pssagem à situação de pensionistas ou de reforma antecipada.

Artigo 2.°

(Prémio de antiguidade por permanência no serviço)

1 — Os trabalhadores que no decurso da sua vida profissional se tenham mantido ao serviço da Empresa sempre em regime a tempo inteiro, é atribuído um prémio de permanência ao serviço, nos termos do número seguinte a partir do início do ano em que completarem 25 anos de antiguidade.

2 — O prémio previsto no número anterior consiste:

a) Numa medalha comemorativa, de prata;

b) Numa importância correspondente à média aritmética dos valores das remunerações base máxima e mínima constantes da tabela salarial em

vigor, não se considerando para esse efeito, a remuneração dos praticantes e aprendizes, importância esta destinada, em princípio, à realização duma viagem turística;

c) Numa dispensa de serviço não remunerada de 15 dias seguidos.

Artigo 3.°

O regime definido do artigo anterior entra em vigor no dia 1 de Julho de 1989.

ANEXO XXIII

Seguro de Acidentes Pessoais

Artigo 1.°

(Natureza e âmbito do seguro)

1 — A Empresa mantém os trabalhadores do quadro de pessoal permanente seguros contra riscos de acidentes pessoais através de contrato firmado com uma companhia seguradora nacional.

2 — A indemnização emergente do seguro previsto no número anterior é acumulável com quaisquer indemnizações ou direitos provenientes de a identes de trabalho, ocorridos ao serviço da Empresa.

Artigo 2.°

(Capital seguro)

O capital seguro é de importância correspondente a dois milhões de escudos por cada trabalhador.

Artigo 3.°

(Acidentes cobertos pelo seguro)

1 — Ficam cobertos pelo seguro os acidentes ocorridos em qualquer parte do mundo, emergentes de actividade profissional ao exclusivo serviço da Empresa, bem como os verificados no decorrer da vida privada da pessoa segura que sejam devidos:

— à utilização de quaisquer máquinas ou veículos no exercício da profissão;

— à utilização de meios de transporte, incluindo aeronaves comerciais ou particulares e veículos de duas rodas motorizadas ou não;

— à prática de actividades desportivas no âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa;

— à prática desportiva como amador, fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa com exclusão dos casos previstos no artigo seguinte;

— à legítima defesa, própria ou alheia, e a assaltos ou crime contra a pessoa segura;

— à salvação de pessoas e bens;

— ao cumprimento de serviço obrigatório nas Forças Armadas, com exclusão dos casos previstos no artigo seguinte;

— à explosão, raio ou outras descargas eléctricas.

2 — Ficam ainda cobertos os acidentes que originarem asfixia, o tétano e infecções por incisões ou picadas acidentais ou mordeduras.

Artigo 4.°

(Acidentes excluídos do seguro)

São excluídos do disposto no n.° 1 do artigo anterior os acidentes que resultem:

— da prática de desporto como profissional;

— da prática de desporto como amador, fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa, das modalidades de caça a animais ferozes, desportos de inverno, boxe, karaté e outras artes marciais, pára-quedismo, tauromaquia e outros desportos ou actividades de análoga perigosidade;

— da utilização de aeronaves não destinadas a transporte de passageiros;

— de provas de competição fora do âmbito do Centro Cultural e Desportivo da Empresa;

— de cataclismos de natureza, actos de guerra, terrorismo, perturbações de ordem pública e utilização ou transporte de materiais radioactivos;

— de acção da pessoa segura originada por alcoolismo e uso de estupefacientes fora de prescrição médica;

— de crimes ou outros actos intencionais praticados pela pessoa segura, bem como o suicídio.

Artigo 5.°

(Riscos cobertos pelo seguro)

O seguro cobre os riscos de morte, de invalidez permanente e as despesas de repatriamento da pessoa segura, nos termos estabelecidos nos artigos seguintes.

Artigo 6.°

(Riscos de morte)

1 — Se do acidente resultar a morte da pessoa segura a Companhia de Seguros pagará ao beneficiário para o efeito designado uma indemnizazção igual ao capital seguro.

Artigo 7.º

(Riscos de invalidez)

1 — Sempre que do acidente resulte invalidez permanente, a pesso asegura receberá uma indemnização determinada pela aplicação da taxa de desvalorização correspondente à invalidez constante da tabela anexa.

TABELA A QUE SE REFERE O N.º 1 DO ARTIGO 1.º DO ANEXO XXII

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL

— Perda Total dos dois olhos ou da visão dos dois olhos	100%
— Perda completa de uso dos dois membros inferiores ou superiores	100%
— Alienação mental incurável e total, resultante directa e exclusivamente de um acidente	100%
— Perda completa das duas mãos ou dos dois pés	100%
— Perda completa de um braço e de uma perna ou de uma mão e de uma perna	100%
— Perda completa de um braço e de um pé ou de uma mão e de um pé	100%
— Hemiplegia ou paraplegia completa	100%

INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL

2.1 — Cabeça

— Perda completa de um olho ou redução a metade da visão biocular	25%
— Surdez total	60%
— Surdez completa de um ouvido	15%
— Sindroma pós-comocional dos traumatismos craneados, sem sinal objectivo	5%
— Epilepsia generalizada pós-traumática, uma ou duas crises convulsivas por mês, com tratamento	50%
— Anosmia absoluta	4%
— Fractura dos ossos próprios do nariz ou do septo nasal com mal-estar respiratório	4%
— Estenose nasal total, unilateral	4%
— Fractura não consolidada do maxilar inferior	20%
— Perda total ou quase total dos dentes:	
• com possibilidade de prótese	10%
• sem possibilidade de prótese	35%
— Ablação completa do maxilar inferior	70%
— Perda de substância do crâneo interessando as duas tábuas e com um diâmetro máximo:	
• superior a 4 cm	35%
• superior a 2 e igual ou inferior a 4 cm	25%
• de 2 cm	15%

2.2. — Membros superiores e espáduas

	D.	E.
— Fractura da clavícula com sequela nítida	5%	3%
— Rigidez do ombro, pouco acentuada	5%	3%
— Rigidez do ombro, projecção para a frente e a abdução não atingindo 90%	15%	11%
— Perda completa do movimento do ombro	30%	25%
— Amputação do braço pelo terço superior ou perda completa do uso do braço	70%	55%
Perda completa do uso de uma mão	60%	50%
— Fratura não consolidada de um braço	40%	30%
— Pseudartrose dos dois ossos do antebraço	25%	20%
— Perda completa do uso do movimento do cotovolo	20%	15%
— Amputador do polegar:		
• perdendo o metacarpo	20%	15%
• conservando o metacarpo ...	20%	15%
— Amputação do indicador	15%	10%
— Amputação do médio	8%	6%
— Amputação do anelar	8%	6%
— Amputação do dedo mínimo ...	8%	6%
— Perda completa dos movimentos do punho	12%	9%

	D.	E.
— Pseudartrose de um só osso do antebraço	10%	8%
— Fractura do 1.° metacarpo com sequela que determinem incapacidade funcional	4%	3%
— Fractura do 5.° metacarpo com sequelas que determinem incapacidade funcional	2%	1%

2.3 — Membros inferiores

— Desarticulação de um membro inferior pela articulação coxo-femural ou perda completa do uso de um membro inferior	60%
— Amputação da coxa pelo terço médio	50%
— Perda completa do uso de uma perna abaixo da articulçaão do joelho	40%
— Perda completa do pé	40%
— Fractura não consolidada da coxa	45%
— Fractura não consolidada de uma perna	40%
— Amputação parcial de um pé, compreendendo todos os dedos e uma parte do pé	25%
— Perda completa do movimento da anca	35%
— Perda completa do movimento do joelho	25%
— Anquilose completa do tornozelo e posição favorável	12%
— Sequelas moderadas de fractura transversal da rótula	10%
— Encurtamento de um membro inferior em:	
• 5 cm ou mais	10%
• 3 a 5 cm	15%
• 2 a 3 cm	10%
— Amputação do dedo grande do pé com o seu metatarso	10%
— Perda completa de qualquer dede do pé, com exclusão do dedo grande	3%

2.4 — Raqlis — torax

— Fractura da coluna vertebral cervical sem lesão medular ...	10%
— Fractura da coluna vertical dorsal ou lombar compressão com rigidez raquidiana nítida, sem sinais neurológicos	10%
— Cervicalgias com rigidez raquidiana nítida	5%
— Lombalgias com rigidez raquidiana nítida	5%
— Paraplegia fruste, marcha possível, espasmocidade dominando a paralisia	20%
— Algias radiculares com irradiação (forma ligeira)	2%
— Fractura isolada do esterno com sequelas pouco importantes ...	3%
— Fractura uni-costal com sequelas pouco importantes	1%
— Fracturas múltiplas de costelas com sequelas importantes	8%
— Resíduos de um derrame traumático com sinais radiológicos	5%

2.5 — Abdómen

— Ablação do baço, com sequelas hematológicas, sem manifestações clínicas	10%
— Nefrectomia	20%
— Cicatriz abdominal de intervenção cirúrgica, com eventração de 10 cm, não operável	15%

Empresa de Electicidade da Madeira, aos 24 de Julho de 1989.

Pela Comissão Negociadora da EEM:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Comissão Negociadora do STEEM:

(Assinaturas ilegíveis.)

«Entrado em 15 de Janeiro de 1990. Depositado em 31 de Janeiro de 1990, a fl.° 53 do livro n.° 1, com o n.° 1, nos termos do artigo n.° 24 do Decreto-Lei n.° 519-C1/79 de 29 de Dezembro.»

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT ENTRE A APOMEPA — ASSOC. PORTUGUESA DOS MÉDICOS PATOLOGISTAS E OUTRA E A FETESE — FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

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

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

... ...

2 — A tabela de remunerações mínimas e as demais cláusulas produzem efeitos a 1 de Julho de 1988.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

... ...

4 — ... ...

a) Um subsídio de 120$ por cada dia completo de deslocação.

... ...

... ...

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

Almoço/jantar — 370$00;
Alojamento com pequeno-almoço — 1 500$;

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

... ...

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1 350$, enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2 250$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas qualidades têm dirieto a um subsídio mensal de 2 000$.

Cláusula 26.ª

Serviço de urgência

... ...

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 560$00, 950$ e 1 700$, respectivamente em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, intependentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 700$00 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

... ...

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 205$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

... ...

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico superior de laboratório.. Chefe de serviços administrativos ... ... Contabilista/técnico de contas...	62 900$00
II	Chefe de secção ... ... Guarda-livros ... ... Secretário de direcção	54 650$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas ... ... Técnico de análises clínicas ... Técnico de radiologia ... ... Técnico de radioterapia ... ... Primeiro-escriturário	48 850$00
IV	Ajudante técnico de análises clínicas ... ... Dactilógrafo com mais de seis anos ... ... Encarregado de câmara escura... Estagiário de técnico paramédico Motorista de ligeiros ... ... Praticante ... ... Segundo-escriturário	41 800$00
V	Assistente de consultório ... ... Dactilógrafo de três a seis anos Terceiro-escriturário	36 800$00
VI	Auxiliar de laboratório ... ... Auxiliar de radiodiagnóstico ... Contínuo ... ... Dactilógrafo até três anos ... ... Empregado de serviços externos Estagiário de 1.° e 2.° anos ...	34 400$00
VII	Trabalhador de limpeza	29 700$00

Cláusula 80.ª

Cláusula de salvaguarda

1 — O presente acordo produz efeitos de 1 de Julho de 198 8a 3 1 de Junho de 1989 e é celebrado no pressuposto de que, naquele período, a inflação será de 7,5%.

2 — Para os efeitos do número anterior, as partes acordam em utilizar a taxa média de inflação determinada a partir do índice de preços no consumidor (série A, continente geral, sem habitação), calculado pelo INE.

3 — Não sendo conhecidos os índices correspondentes à parte do período de produção de efeitos, as partes acordam em utilizar como estimativa para o cálculo dos índices em falta a variação média verificada na parte já conhecida no período de produção de efeitos.

4 — Se a inflação exceder em um ponto percentual ou mais o valor referido no n.° 1 desta cláusula, os salários serão automaticamente corrigidos no montante percentual da totalidade do desvio.

5 — Esta correcção produz efeitos à data de início do período referido no n.° 1 e será paga de uma só vez até ao termo do segundo mês imediato ao conhecimento do desvio, salvo se, por acordo escrito entre as partes, for estabelecido sistema diferente.

Lisboa, 14 de Fevereiro de 1989.

Pela Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas — APOMEPA:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Portuguesa dos Médicos Radiologistas:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal:

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira:

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo:

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de São Miguel e Santa Maria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 27 de Março de 1989, a fl. 103 do livro n.° 5, com o n.° 101/89, nos termos do artigo 24.° do Decreto-Lei n.° 519-C1/79.

(Publicado no B. T. E. n.° 13, 1.ª Série, de 8.4.89).

CCT ENTRE A ASSOC. PORTUGUESA DE ELECTROENCEFALOGRAFIA CLÍNICA E A FETESE — FEDER. DOS SIND. DOS TRABALHADORES DE ESCRITÓRIO E SERVIÇOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

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

... ...

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 1989.

... ...

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 24.ª

Deslocações

... ...

4 — ... ...

a) Um subsídio de 125$ por cada dia completo de deslocação;

8 — ... ...

Almoço/jantar — 395$;
Alojamento com pequeno-almoço — 1 415$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

... ...

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1 430$ enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2 400$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo desas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 2 080$.

... ...

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 720$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

... ...

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 205$ por cada período de trabalho efectivo prestado.

... ...

Cláusula 80.ª

Liquidação de retroactivos

(Eliminada.)

Cláusula 80.ª-A

Cláusula de salvaguarda

1 — O presente acordo produz efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 1989 e é celebrado no pressuposto de que, naquele período, a inflação será de 7,5%.

2 — Para os efeitos do número anterior, as partes acordam em utilizar a taxa média de inflação determinada a partir do índice de preços no consumidor (série A, continente geral, sem habitação), calculado pelo INE.

3 — Não sendo conhecidos os índices correspondentes à parte do período de produção de

efeitos, as partes acordam em utilizar como estimativa para o cálculo dos índices em falta a variação média verificada na parte já conhecida do período de produção de efeitos.

4 — Se a inflação exceder em um ponto percentual ou mais o valor referido do n.º 1 desta cláusula, os salários serão automaticamente corrigidos no montante percentual da totalidade do desvio.

5 — Esta correcção produz efeitos à data de início do período referido no n.º 1 e será paga de uma só vez até ao termo do segundo mês imediato ao conhecimento do desvio, salvo se, por acordo escrito entre as partes, for estabelecido sistema diferente.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Técnico superior de laboratório Chefe de serviços administrativos ... ... Contabilista/técnico de contas	63 800$00
II	Chefe de secção ... ... Guarda-livros ... ... Secretário de direcção	55 400$00
III	Técnico paramédico do ramo de registo gráfico: a) Técnico de neurofisiografia (electroencefalografia e electromiografia). b) Técnico de audiometria ... Primeiro-escriturário	49 600$00
IV	Técnico praticante de electroencefalografia, electromiografia ou audiometria ... ... Dactilógrafo com mais de seis anos ... ... Estagiário de técnico paramédico Motorista de ligeiros ... ... Segundo-escriturário	42 400$00
V	Assistente de consultório ... ... Dactilógrafo de três a seis anos Terceiro-escriturário	37 400$00
VI	Dactilógrafo até três anos ... ... Empregado de serviços externos Estagiário do 1.º e 2.º anos	34 900$00
VII	Trabalhador de limpeza	30 100$00

Lisboa, 5 de Janeiro de 1989.

Pela Associação Portuguesa de Electroencefalografia e Neurofisiologia Clínica:

(Assinaturas ilegíveis.)

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

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias;

STESDIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Setúbal;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

STECA — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Vendas das Ilhas de S. Miguel e Santa Maria:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio de Braga:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços/Centro-Norte:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Abril de 1989, a fl. 108 do livro n.º 5 com o n.º 137/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

(Publicado no B. T. E. n.º 15, 1.ª Série, de 22.4.89).

CCT ENTRE A APAC — ASSOC. PORTUGUESA DE ANALISTAS CLÍNICOS E A FEPCES — FEDER. PORTUGUESA DOS SIND. DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS — ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

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

... ...

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — ... ...

2 — As tabelas de remunerações mínimas (anexo III) e as demais cláusulas de expressão pecuninária produzem efeito a 1 de Janeiro de 1989.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.ª

Período normal de trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este CCT o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2, 3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção actual.)*

... ...

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.ª

Deslocações

... ...

4 — ... ...

a) Um subsídio de 140$ por cada dia completo de deslocação;

... ...

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

Almoço e jantar — 750$;
Alojamento com pequeno-almoço — 2 900$.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.ª

Tabela de remunerações

1 — ... ...

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 1 500$ enquanto no exercício daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de 2 600$ no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de 2 300$.

Cláusula 26.ª

Serviço de urgência

... ...

2 — Sempre que o trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de 750$, 1 250$ e 2 200$, respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.ª

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 800$ por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

... ...

Cláusula 30.ª

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de 250$ por cada período de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.ª

Liquidação de retroactivos

O pagamento de retroactivos deverá ser satisfeito em duas prestações, a primeira abrangen-

do os meses de Janeiro, Fevereiro e Março e a segunda abrangendo o período subsequente com liquidação nos primeiro e segundo meses, respectivamente, a partir da entrada em vigor da presente revisão do CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Director técnico. — Técnico superior que exerce funções de direcção técnica e é responsável pelo laboratório ou centro.

Técnico paramédico (com curso). — Técnico paramédico que possui diploma e funções reconhecidas pelo Ministério da Saúde.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I-A	Director técnico	71 700$00
I	Técnico superior de laboratório Chefe de serviços administrativos	66 000$00
II	Contabilista/técnico de contas Chefe de secção ... ... Guarda-livros ... ... Secretária de direcção ... ... Técnico paramédico (com curso)	57 500$00
III	Técnico de análises anátomo-patológicas ... ... Técnico de análises clínicas ... Primeiro-escriturário	51 500$00
IV	Ajudante técnico de análises clínicas ... ... Dactilógrafo com mais de seis anos ... ... Estagiário de técnico paramédico Motorista de ligeiros ... ... Segundo-escriturário	44 000$00
V	Assistente de consultório ... ... Dactilógrafo de três a seis anos Praticante técnico ... ... Terceiro-escriturário	38 500$00
VI	Auxiliar de laboratório ... ... Contínuo ... ... Dactilógrafo até três anos ... ... Empregado de serviços externos Estagiário do 1.º e 2.º anos ...	36 000$00
VII	Trabalhador de limpeza	31 000$00

Lisboa, 10 de Maio de 1989.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Técnicos Paramédicos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que os sindicatos filiados na Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços são os seguintes:

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Castelo Branco;

Sindiato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Coimbra;

Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Escritórios do Distrito de Leiria;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Distrito de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Distrito de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Caixeiros do Distrito da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza e Actividades Similares;

Sindicato dos Empregados de Escritório e Vendas de Ponta Delgada;

Sindicato dos Escritórios e Serviços do Norte.

Lisboa, 9 de Maio de 1989. — Pelo Conselho Nacional, *(Assinatura ilegível.)*

Entrado em 15 de Maio de 1989 e depositado em 24 de Julho de 1989, a fl. 132 do livro n.º 5, com o n.º 280/89, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

(Publicado no B. T. E. n.º 28, 1.ª Série, de 29.7.89).

Preço deste número: 310$00

«Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».

ASSINATURAS

Completa	(Ano) ...	6 000$00	(Semestre)	3 000$00
1.ª Série	» ...	2 000$00	»	1 000$00
2.ª Série	» ...	2 000$00	»	1 000$00
3.ª Série	» ...	2 000$00	»	1 000$00
4.ª Série	» ...	2 000$00	»	1 000$00
Duas Séries	» ...	4 000$00	»	2 000$00
Três Séries	» ...	6 000$00	»	3 000$00

Números e Suplementos — Preço por página: 5$00
A estes valores acrescem os portes de correio
(Portaria n.º 227/89, de 28 de Dezembro)

«O preco dos anúncios é de 90$00 a linha, acrescido do respectivo I.V.A., dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».

Execução gráfica da «IMPRENSA REGIONAL DA MADEIRA, E. P.» — IRM-EP