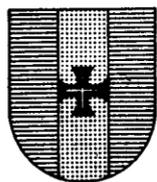


REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA



JORNAL OFICIAL

III Série—Número 4

Segunda-feira, 18 de Fevereiro de 1991

RELAÇÕES DE TRABALHO

SUMÁRIO

REGULAMENTAÇÃO DE TRABALHO:

Portarias de Extensão:

- Alteração à Portaria de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira — Para os profissionais ao serviço de Empresas não Pertencentes ao Sector de Camionagem de Carga da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial.
- Aviso para PE do AE entre a Fábrica de Papel do Porto Novo, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão Salarial.
- Aviso para PE do AE 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 — Revisão Salarial e Outras.

Convenções Colectivas de Trabalho:

- Acordo de Empresa entre a Fábrica de Papel do Porto Novo, Lda. e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas — Revisão Salarial.
- AE entre a Empresa de Electricidade da Madeira, E.P., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector e Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira — Revisão Salarial e Outras.

Regulamentação de Trabalho

PORTARIAS DE EXTENSÃO

ALTERAÇÃO À PORTARIA DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DOS TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA — PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE EMPRESAS NÃO PERTENCENTES AO SECTOR DE CAMIONAGEM DE CARGA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
— REVISÃO SALARIAL

Foi publicada no JORAM, III Série, n.º 22 de 16.11.90 a portaria de extensão referida em epígrafe.

Considerando que posteriormente a essa pu-

blicação, vieram os outorgantes do contrato colectivo objecto de extensão introduzir uma adenda ao respectivo texto, a qual foi publicada no JORAM, III Série, n.º 3, de 1.2.91.

Considerando que relativamente à matéria constante dessa adenda se verificam as razões que conduziram à extensão.

Manda o Governo Regional da Madeira, pelos Secretários Regionais da Administração Pública e da Economia, ao abrigo do disposto na alínea a) do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro e do n.º 1 do art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, o seguinte:

Artigo 1.º

O art.º 2.º da portaria de extensão do CCT celebrado entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira — para os profissionais ao serviço de empresas não pertencentes ao sector de camionagem de carga da Região Autónoma da Madeira — Revisão Salarial —, publicada no JORAM III Série, n.º 22 de 16.11.1990, passa a ter a seguinte redacção:

«1. A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Julho de 1990.

2. Os encargos salariais resultantes da retroactividade consagrada podem ser satisfeitos em prestações iguais e mensais, no limite máximo de quatro».

Artigo 2.º

A presente portaria entra imediatamente em vigor, retroagindo os seus efeitos à data da vigência da portaria alterada.

Secretarias Regionais da Administração Pública e da Economia, aos 15 de Fevereiro de 1991.
— O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*. — O Secretário Regional da Economia, *Francisco de Paula de Sá Perry Vidal*.

AVISO PARA PE DO AE ENTRE A FÁBRICA DE PAPEL DO PORTO NOVO, LDA. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, FABRICAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA DO SUL E ILHAS — REVISÃO SALARIAL

Nos termos do n.º 5 e para 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 Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho mencionada em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da referida disposição legal, tornará a mencionada convenção extensiva aos trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas não filiados na associação sindical outorgante ao serviço da entidade patronal signatária.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 15 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

AVISO PARA PE DO AE 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 — REVISÃO SALARIAL E OUTRAS

Nos termos do n.º 5 e para 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 Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho mencionado em epígrafe e nesta data publicado.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da referida disposição legal, tornará a mencionada convenção extensiva aos trabalhadores das profissões e categorias ao serviço da entidade patronal signatária.

Secretaria Regional da Administração Pública, aos 15 de Fevereiro de 1991. — O Secretário Regional da Administração Pública, *Manuel Jorge Bazenga Marques*.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

ACORDO DE EMPRESA ENTRE A FÁBRICA DE PAPEL DO PORTO NOVO, LDA. E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DE CELULOSE, FABRICAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO PAPEL, GRÁFICA E IMPRENSA DO SUL E ILHAS — REVISÃO SALARIAL

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O presente Acordo de Empresa, obriga por um lado a Fábrica de Papel do Porto Novo, Lda. — Madeira e por outro lado os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas.

Cláusula 3.ª

(Subsídio de alimentação)

1 — Os Trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 200\$00 diários.

Cláusula 4.ª

(Diuturnidades)

É fixado em 1 000\$00 o valor da diuturnidade atribuída aos trabalhadores abrangidos por este Acordo.

Cláusula 5.ª

(Disposições gerais)

Continua em vigor a restantes matéria constante no CCT publicado no BTE n.º 28 de 28 de Julho de 1978 e posteriores revisões.

Cláusula 17.ª

(Trabalho nocturno)

A remuneração de todo e qualquer trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia seguinte, será acrescida de 70\$00 por cada hora prestada.

ANEXO I

TABELA SALARIAL

Grupo CCTV	Categorias profissionais	Salário
2-A	Chefe de Fabricação	51 000\$00
3-A	Chefe de Turno	44 000\$00
4-A	Condutor Maq. Prod. Tipo A ...	42 500\$00
5	1.º Ajud. Cond. Maq. Prod. Tipo A	41 000\$00
5	Condutor Maq. Acabamentos ...	41 000\$00
5	Motorista Ligeiros	41 000\$00
6-A	2.º Ajud. Cond. Maq. Prod. Tipo A	40 000\$00
6-A	Preparador Matérias Primas ...	40 000\$00
7-A	Escriturário Estag.º 4.º Ano ...	39 000\$00
7-A	Auxiliar de Laboratório	39 000\$00

Grupo CCTV	Categorias profissionais	Salário
7-A	Ajud. Preparador Matérias Primas	39 000\$00
8-A	Auxiliar ou Servente	38 000\$00
8-B	Manipuladora de Papéis e cartão	37 500\$00
8-C	Servente Limpeza	35 500\$00
9-A	Aprendiz/º 17 Anos	28 000\$00
9-B	Aprendiz/º 16 Anos	27 500\$00
10	Aprendiz/º 15 Anos	27 000\$00
11	Aprendiz/º 14 Anos	26 500\$00

NOTA: Esta Tabela produz efeitos a partir de 1 de Setembro/90 a 31 de Dezembro/90.

ANEXO I

TABELA SALARIAL

Grupo CCTV	Categorias profissionais	Salário
2-A	Chefe de Fabricação	53 000\$00
3-A	Chefe de Turno	46 000\$00
4-A	Condutor Maq. Prod. Tipo A ...	44 000\$00
5	1.º Ajud. Cond. Maq. Prod. Tipo A	43 500\$00
5	Condutor Maq. Acabamentos ...	43 500\$00
5	Motorista Ligeiros	43 500\$00
6-A	2.º Ajud. Cond. Maq. Prod. Tipo A	42 500\$00
6-A	Preparador Matérias Primas ...	42 500\$00
7-A	Escriturário Estag.º 4.º Ano ...	42 000\$00
7-A	Auxiliar de Laboratório	42 000\$00
7-A	Ajud. Preparador Matérias Primas	42 000\$00
8-A	Auxiliar ou Servente	41 500\$00
8-B	Manipuladora de Papéis e cartão	41 000\$00
8-C	Servente Limpeza	40 500\$00
9-A	Aprendiz/º 17 Anos	31 000\$00
9-B	Aprendiz/º 16 Anos	30 500\$00
10	Aprendiz/º 15 Anos	29 000\$00
11	Aprendiz/º 14 Anos	28 000\$00

NOTA: Esta Tabela Produz efeitos a partir de 1 de Janeiro/91 a 31 de Dezembro/91.

Funchal, 21 de Dezembro de 1990.

Pela Fábrica de Papel Porto Novo, Lda.:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Fabricação e Transformação do Papel, Gráfica e Imprensa do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

*Entrado em 18 de Janeiro de 1991.

«Depositado em vinte e um de Janeiro de 1991, a fl.º 58 do livro n.º 1, com o n.º 2, nos termos do artigo n.º 24 do Decreto-Lei n.º 519-C/79 de 29 de Dezembro».

ACORDO DE EMPRESA 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 — REVISÃO SALARIAL E OUTRAS

CLAUSULADO GERAL

CAPÍTULO I

Área, Âmbito, Vigência, Denúncia 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, 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.

CLAUSULADO GERAL

Estruturas representativas dos Trabalhadores

Cláusula 4.ª

(Definição e audição das ERT)

1 — Entende-se por estruturas representativas dos trabalhadores (ERT), para efeitos deste AE, a estrutura sindical da Empresa e a estrutura da Comissão de Trabalhadores da mesma.

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

SECÇÃO II

Cláusula 8.ª

(Princípios gerais)

1 — Igual

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

Cláusula 9.ª

(Condições gerais de admissão)

São condições gerais de admissão:

a) — Igual

b) — Igual

c) — Igual

d) — Possuir as capacidades adequadas ao exercício da função nos termos do Anexo XXIII.

Cláusula 10.ª

(Condições gerais de admissão)

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

Cláusula 11.ª

(Restrições à admissão)

1 — É vedada a admissão de trabalhadores na empresa;

a) — de trabalhadores estrangeiros, sem prévia audição das ERT's.

b) — de reformados e aposentados.

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

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

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

Cláusula 14.ª

(Documentos a entregar no acto de admissão)

No acto da admissão são entregues pela empresa ao trabalhador:

a) — documento escrito, do qual conste a data de admissão na empresa, função, remuneração, local de trabalho, horário de trabalho e quaisquer outras indicações julgadas de interesse;

b) — acordo de empresa, estatuto do pessoal e documentos que o complementem.

Cláusula 30.ª

(Período normal de trabalho)

1 — O período normal de trabalho em regime normal é de 39 horas por semana, divididas por cinco dias, de segunda a sexta-feira.

2 — Igual

3 — Igual

4 — Igual

Cláusula 45.ª

(Trabalho de mulheres)

1 — Igual

a) — Igual

b) — Igual

c) — Igual

d) — Igual

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 a seguir ao parto.

2 — Igual

Cláusula 59.ª

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

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

a) — 25% da remuneração normal na primeira hora diurna;

b) — 50% da remuneração normal nas horas ou fracções subsequentes quando diurnas e na 1.ª hora, quando nocturna;

c) — 75% da remuneração normal nas horas ou fracções subsequentes à primeira, quando nocturna.

2 — Igual

CAPITULO XV

Comissão Paritária

Cláusula 120.ª

(Competência)

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

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

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

Cláusula 120.ª - A

(Constituição)

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

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

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

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

Cláusula 120.ª - B

(Funcionamento)

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

a) — sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á à outra parte, com a antecedência mínima de 15 dias e com indicação do dia, hora, local e agenda dos assuntos a tratar;

b) — A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e outra das partes;

c) — cada uma das partes dispõe de um voto;

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

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

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

ANEXO III

Preâmbulo

8 — CHEFIA HIERÁRQUICA

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

- Igual

10 — Regime

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

Enquadramento e carreiras profissionais

CAPÍTULO I

Bases gerais do enquadramento profissional

Artigo 1.º

2 — Ficam excluídas do enquadramento as funções de Director, Director Geral Coordenador, Consultor do Conselho de Gerência e Assessor do Conselho de Gerência.

ASSESSOR DO CONSELHO DE GERÊNCIA

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

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

CONSULTOR DO CONSELHO DE GERÊNCIA

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

a) — Possuam, no mínimo, quinze anos de experiência profissional adequada na Empresa ou no exterior, no desempenho de funções específicas, num ou mais domínios profissionais e a quem o Conselho de Gerência reconheça competência para o cargo;

b) — Tenham exercido, no mínimo, durante dez anos, cargo de chefia superior (Director ou Chefe de Serviços), e a quem o Conselho de Gerência reconheça competência para o desempenho do cargo.

Aos Consultores do Conselho de Gerência é atribuída, no mínimo, a remuneração correspondente à BR 32.

Artigo 3.º

(Caracterização)

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), 3C (BR 18 a 20), 3D (BR 20 a 22), 3E (BR 22 a 24), 3F (BR 24 a 26), 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) — Igual
- b) — Igual
- c) o grupo de qualificação 3C — caracteriza-se pela chefia de, pelo menos, um trabalhador dos grupos de qualificação 6B, 5A ou 3B;
- d) — Igual
- e) — Igual
- f) — Igual

Artigo 4.º

(Atribuição de base de remuneração em função da idade)

Os trabalhadores menores de 22 anos são remunerados:

a) — Se no exercício de funções do grupo de qualificação 7A, pelas bases de remuneração 06, 05, 04, 03, 02 ou 01 durante o ano em que completem 21, 20, 19, 18, 17 e 16 anos de idade respectivamente;

b) — Se no exercício de funções do grupo de qualificação 7B pelas bases de remuneração 07, 06, 05, 04, 03 ou 02 durante o ano civil em que completem 21, 20, 19, 18, 17 e 16 anos de idade, respectivamente;

c) — Igual

Artigo 7.º

(Princípio geral)

1 — Igual

a) — grupo de qualificação 7A

— acesso ao grau 3 com um 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.

Artigo 8.º

6 — Igual

a) — igual

b) — igual

c) — igual

d) — igual

e) — igual

f) — igual

g) — dos trabalhadores que frequentem acções de formação reconhecidas de interesse para a empresa;

h) — dos trabalhadores cujas ausências ao serviço sejam consideradas para todos os efeitos, excepto da remuneração como prestação efectiva de trabalho, ao abrigo da lei da maternidade e da paternidade.

A.E./E.E.M.

Regulamento de avaliação de desempenho

ÍNDICE

Art.º 1.º — (Objectivo)

Art.º 2.º — (Recolha de elementos)

Art.º 3.º — (Competência para o preenchimento das fichas)

Art.º 4.º — (Intervenção dos trabalhadores notados)

Art.º 5.º — (Comissão de Avaliação de Reclamações)

Art.º 6.º — (Apreciação das reclamações)

Art.º 7.º — (Valorização das entradas)

Art.º 8.º — (Harmonização de resultados a nível da D.S.)

Art.º 9.º — (Harmonização dos resultados a nível da Empresa)

Art.º 10.º — (Arredondamentos)

Art.º 11.º — (Pontuação anual)

Art.º 12.º — (Aplicação)

Art.º 13.º — (Comunicação dos resultados)

Art.º 14.º — (Trabalhadores no GRAU T)

Art.º 15.º — (Disposição final)

APENSO A

ANEXO III

Regulamento de avaliação de desempenho

Artigo 1.º

(Objectivo)

1. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO visa valorar 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 demonstrados e ao trabalho efectivamente prestado.

2. A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO permite aferir do modo como são aplicados tais conhecimentos e capacidades 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 A.E.;

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 se reporta cada avaliação são a base 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 cinco entradas valorativas, indicadas na ficha de avaliação pelas letras A, B, C, D e E.

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.

Art.º 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 trabalhadores de quem o avaliado depende directa ou indirectamente.

4. Havendo mudança da hierarquia durante o período a que se refere a avaliação, serão ouvidos os trabalhadores que a exerceram.

5. Para efeitos do disposto no n.º 1, os tempos utilizados em representação dos trabalhadores nas ERT 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 a sua ficha de avaliação.

2. Entre o dia 25 de Abril e o dia 4 de Maio, o notador e a hierarquia directa prestarão escla-

recimentos aos trabalhadores que o desejarem, podendo, na sequência, proceder à alteração das entradas valorativas, sendo-lhe facultada cópia da ficha, se o solicitarem, e depois de assinado o original.

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 Comissão 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(s) notador(es).

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

Artigo 6.º

(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 convenientes, decide em definitivo sobre as entradas valorativas dos atributos reclamados e envia os processos aos Órgãos de Trabalho respectivos, com conhecimento ao reclamantes.

Artigo 7.º

(Valorização das entradas)

As entradas A, B, C, D e E referidas no art.º 2.º são valorizadas com a pontuação de 20, 40, 60, 75 e 90 pontos, respectivamente.

Artigo 8.º

(Harmonização de resultados a nível da 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 notador, é calculado um coeficiente de correcção

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

em que

M2 é a média aritmética dos valores de P2 referentes 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.º

(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.º

(Arredondamentos)

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

Artigo 11.º

(Pontuação anual)

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

2. Se o trabalhador estiver abrangido pelas situações previstas no n.º 6 do art.º 8.º do ANEXO

III e não tiver sido objecto de avaliação, o valor de 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.º

(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 F de 60% dos trabalhadores com 2 anos de permanência no GRAU 1.

c) do GRAU 1 até ao GRAU F

— Acesso ao 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 4 anos de permanência no GRAU F; (2 anos).

— Acesso ao GRAU T de 60% dos trabalhadores com 5 anos de permanência no GRAU F.

Em 1 de Julho de 1991:

— Acesso ao GRAU T de 20% dos trabalhadores com 3 anos de permanência no GRAU F; (2 anos)

— Acesso ao GRAU T de 60% dos trabalhadores com 4 anos de permanência no GRAU F. (3 anos)

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.º

(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, nomeadamente ao número total de trabalhadores abrangidos por este Regulamento e ao número de trabalhadores cuja avaliação em cada grau lhes permitiu a antecipação na atribuição de novo grau de evolução.

Artigo 14.º

(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%, adicional de 30% da diferença entre a sua BR e a imediatamente superior e prémio de 20%.

b) Com dois anos de permanência no GRAU 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 três anos de permanência no GRAU T e resultados da AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO iguais ou superiores a 70%, adicional de 50% da diferença entre a sua BR e 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.º 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.º ano, o prémio será acrescido anualmente de 10% até ao valor máximo de 100.

Artigo 15.º

(Disposição Final)

1. O Regulamento de Avaliação de Desempenho vigorará experimentalmente durante os anos de 1989 e 1990, sendo os resultados dele emergentes aplicado a 1 de Janeiro de 1990 e 1991, nos termos do art.º 12.º.

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.

Alterações ao sistema de «AD», com vista à sua simplificação e melhoria acordadas em 1990

I — AGRUPAMENTOS

Passagem de 9 (na realidade 8) para 5 agrupamentos:

1 — CHEFIAS

2 — QUADROS MÉDIOS E SUPERIORES

3 — FUNÇÕES INDUSTRIAIS I

4 — FUNÇÕES INDUSTRIAIS II

5 — FUNÇÕES NÃO INDUSTRIAIS

O grupo 1 engloba as funções que figuravam anteriormente nos grupos 1 e 2;

O grupo 2 contém as mesmas funções do anterior grupo 3;

O grupo 3 engloba * as funções do anterior grupo 5

O grupo 3 engloba * as funções do anterior grupo 6:

— Motorista

O grupo 3 engloba * as funções do anterior grupo 7

O grupo 4 engloba * as funções do anterior grupo 6, com excepção

— das que se incluíram no grupo 3

* as seguintes funções do anterior grupo 8:

- Técnico de Prevenção e Segurança I
- Técnico de Prevenção e Segurança II

O grupo 4 engloba

* as seguintes funções do anterior grupo 9

- Trabalhador Indiferenciado
- Trabalhador de Limpeza
- Jardineiro

O grupo 5 engloba as funções dos anteriores grupos 4, 6, 8 e 9, com as alterações decorrentes da formação dos novos grupos 3 e 4, que acima se referem.

II — ATRIBUTOS

O anterior sistema comportava 17 atributos redigidos em duas ou mais versões, num total de 24 redacções.

O presente sistema comporta 15 atributos com redacção única por atributo.

Mantém-se o conceito dos seguintes atributos:

- Aperfeiçoamento Profissional
- Conhecimento do Trabalho
- Transmissão de Conhecimentos
- Capacidade de Decidir
- Capacidade de Avaliar
- Resultados Obtidos
- Segurança no Trabalho
- Estabilidade Emocional
- Iniciativa/Criatividade

Considerou-se útil desdobrar:

- Rendimento do Trabalho
- Qualidade do Trabalho

Eliminaram-se os atributos Organização do Trabalho, Assunção e Responsabilidade e Senso de Autoridade e Responsabilidade, enriquecendo-se com os aspectos neles contidos, respectivamente, os atributos:

— Rendimento do Trabalho, já que ele se liga com aspectos de organização;

— Consciência Profissional, por se considerar inconsistente que o sentido de responsabilidade e a forma como é assumido sejam apreciados separadamente.

— Capacidade de Dirigir, por ser indissociável do sentido de autoridade e responsabilidade.

Os aspectos avaliados pelos anteriores atributos Relações Humanas e Relações Públicas se-

rão agora apreciados, relativamente a todos os trabalhadores, através do atributo:

- Capacidade de Relacionamento

Finalmente, introduziu-se um novo atributo:

— Resolução de Problemas, que apreciará a capacidade de o trabalhador encontrar autonomamente, no seu posto de trabalho, a solução de dificuldades que nele surjam.

III — ENTRADAS VALORATIVAS

Passa-se de um sistema de 4 entradas, para uma escala de 5 entradas valorativas:

- A (20)
- B (40)
- C (60)
- D (75)
- E (90)

IV — RELAÇÃO ATRIBUTOS/AGRUPAMENTOS

A apreciação do desempenho em cada agrupamento far-se-á na base dos atributos cuja correspondência figura no quadro anexo.

Convém comentar três alterações relativamente ao sistema aplicado em 1989:

1 — Alarga-se às funções que anteriormente formavam o agrupamento 9, o atributo INICIATIVA/CRIATIVIDADE. Pensa-se que em todos os postos de trabalho, o trabalhador pode ter contribuições a dar neste aspecto. O notador deverá, no entanto, apreciar estas contribuições no contexto do conteúdo da função desempenhada.

2 — Alarga-se o atributo ESTABILIDADE EMOCIONAL a algumas funções do anterior grupo 6; este atributo passa a aplicar-se obviamente, aos Quadros Médios e Superiores e Chefias.

3 — Poderá parecer estranho que o grupo I — Chefias — não seja apreciado pelos atributos CONHECIMENTO DO TRABALHO, RENDIMENTO DO TRABALHO, QUALIDADE DO TRABALHO, e RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS. Não é o caso; entendeu-se que estes aspectos deverão ser apreciados no contexto próprio, isto é, enquadrados nos atributos específicos das chefias.

Assim, e como exemplo, considera-se haver relação entre.

Autoridade e Conhec. do Trabalho — CAPACIDADE DE DIRIGIR

Rendimento e Qualidade do Trabalho — RESULTADOS OBTIDOS

Resolução de Problemas — CAPACIDADE DE DECIDIR

		ANO 1990 FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			DIRECÇÃO FICHA N.º	
AVALIADO:		COD. FUNÇÃO:		NOTADOR:		
FUNÇÃO:		AGRUPAMENTO:		FUNÇÃO:		
ATRIBUTOS		ENTRADAS VALORATIVAS				
		A	B	C	D	E
PERFIL/PROFISSIONAL	11					
	12					
	13					
	14					
NÍVEL/REALIZAÇÃO	21					
	22					
	23					
	24					
	25					
	26					
	27					
ATTITUDES/COMPORTAM.	31					
	32					
	33					
	34					

ASS. NOTADOR: A HIERARQUIA: Ass.

DATA/...../..... DATA/...../.....

DADO CONHECIMENTO AO TRABALHADOR EM:/...../.....

A HIERARQUIA:

FICHA DE RECOLHA DE ELEMENTOS — 1990

AVALIADO:
NOTADOR:

FUNÇÃO:

N.º AVALIADO

Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	<table border="1"> <tr> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> <td>E</td> </tr> </table>	A	B	C	D	E
A	B	C	D	E				
12 — CAPACIDADE DE DIRIGIR: Coerência com as políticas da Empresa. Faculdade de planejar, organizar, coordenar e inovar. Assunção de autoridade. Motivação do Grupo. Equidade de tratamento.	Grandes dificuldades de organizar, planejar e coordenar. Incapaz de enquadrar/rentabilizar sugestões de melhoria ou inovação.	Excelente sentido de organização e planeamento. Introduce inovações com consequências positivas no rendimento do grupo. Motiva e inspira confiança.						
13 — TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTOS: Capacidade de desenvolver e aperfeiçoar profissionalmente os colaboradores.	Incapaz de transmitir conhecimentos e orientar colaboradores.	Revela excelentes qualidades pedagógicas na transmissão de conhecimentos e orientação de colaboradores.						
14 — CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO: Disponibilidade e eficiência. Correção de linguagem e atitudes. Consciência do relacionamento e comunicação como componentes da imagem da Empresa.	Grandes insuficiências de relacionamento e/ou comunicação. Incorreção de linguagem e atitudes, com consequente prejuízo da imagem da Empresa.	Disponibilidade e eficiência elevadas. Afabilidade e correção de linguagem e atitudes, designadamente com o exterior. Contribuição significativa para a criação ou manutenção de um bom clima de trabalho.						
21 — INICIATIVA/CRIATIVIDADE: Capacidade para conceber e apresentar soluções adequadas à melhoria de métodos e procedimentos e à resolução de problemas.	Incapaz de detectar necessidades de melhoria.	Elevada aptidão para conceber e apresentar soluções novas.						
25 — CAPACIDADE DE DECIDIR: Poder de análise, síntese, ponderação de alternativas e riscos, e de opção. Decisões prontas e adequadas. Sentido de oportunidade, coerência e eficácia.	Não decide ou toma decisões desajustadas ou fora de tempo.	Toma decisões prontas e adequadas mesmo em situações que envolvam graus de incerteza. Elevado sentido de oportunidade, coerência e eficácia.						
26 — CAPACIDADE DE AVALIAR: Faculdade para distinguir valores com isenção e equidade. Empenho e sentido de justiça.	Falta de isenção e equidade. Grandes dificuldades de identificação e ordenação de valores.	Elevado sentido de justiça, isenção e equidade. Distingue e ordena valores. Detecta potencialidades e proporciona oportunidades de desenvolvimento.						
27 — RESULTADOS OBTIDOS: Rendimento da actividade da equipa ou sector dirigido. Quantidade, qualidade, prazos e custos do trabalho realizado.	Rendimento insuficiente da equipa ou sector que dirige. Não observa prazos. Não controla custos.	Rentabilidade e qualidade excelentes. Observância de prazos e controlo de custos.						
31 — CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL: Modo como se posiciona em relação ao trabalho. Consciência da importância do seu papel na organização.	Ausência de sentido de responsabilidade profissional. Actuação desinteressada e desintegrada da organização.	Actua sempre com elevado sentido de responsabilidade profissional. Consciência da importância do bom desempenho da sua actividade.						
32 — APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL: Capacidade de superar deficiências. Grau de adaptação a novos métodos e tecnologias.	Desinteresse em se aperfeiçoar. Apreensão de conhecimentos insuficiente. Reage negativamente à introdução de novos métodos e tecnologias.	Excelente grau de apreensão de conhecimentos. Adesão à introdução de métodos/tecnologias conducentes à melhoria qualitativa e quantitativa do trabalho.						

AVALIADO: NOTADOR:		FUNÇÃO:		N.º AVALIADO				
Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	A B C D E					
33 — SEGURANÇA NO TRABALHO: Consciência de situações de risco. Cumprimento de regras de segurança e higiene individuais e colectivas, relativas a pessoas, equipamentos e instalações. Capacidade de motivar outros trabalhadores e cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Actuação descuidada. Inobservância de regulamentos e regras de segurança.	Actua com consciência do risco. Cumpre os regulamentos e regras de segurança. É persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento. Detecta, corrige ou alerta para situações potencialmente geradoras de acidente.						
34 — ESTABILIDADE EMOCIONAL: Capacidade de auto-controlo em situações anormais exigindo decisões/actuações rápidas.	Perde facilmente o controlo. Incapaz de decidir e actuar em situações de emergência.	Serenidade, autodomínio e discernimento de actuação em qualquer situação.						

AGRUPAMENTO 1

— Chefias

FICHA DE RECOLHA DE ELEMENTOS — 1990

AVALIADO: NOTADOR:		FUNÇÃO:		N.º AVALIADO				
Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	A B C D E					
11 — CONHECIMENTOS DO TRABALHO: Adequação de conhecimentos técnico e/ou práticos necessários à compreensão e execução de todas as fases da actividade do posto de trabalho.	Grandes carências de conhecimentos técnicos e/ou práticos com conseqüente desorganização, baixo rendimento e qualidade do trabalho.	Elevado nível de conhecimentos técnicos e/ou práticos adequados ao desenvolvimento da actividade do posto de trabalho.						
13 — TRANSMISSÃO DE CONHECIMENTOS: Capacidade de desenvolver e aperfeiçoar profissionalmente os colaboradores.	Incapaz de transmitir conhecimentos e orientar colaboradores.	Revela excelentes qualidades pedagógicas na transmissão de conhecimentos e orientação de colaboradores.						
14 — CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO: Disponibilidade e eficiência. Correção de linguagem e atitudes. Consciência do relacionamento e comunicação como componentes da imagem da Empresa.	Grandes insuficiências de relacionamento e/ou comunicação. Incorreção de linguagem e atitudes, com conseqüente prejuízo da imagem da Empresa.	Disponibilidade e eficiência elevadas. Afabilidade e correção de linguagem e atitudes, designadamente com o exterior. Contribuição significativa para a criação ou manutenção de um bom clima de trabalho.						
21 — INICIATIVA/CRIATIVIDADE: Capacidade para conceber e apresentar soluções adequadas à melhoria de métodos e procedimentos e à resolução de problemas.	Incapaz de detectar necessidades de melhoria.	Elevada aptidão para conceber e apresentar soluções novas.						
22 — RENDIMENTO DO TRABALHO: Quantidade do trabalho produzido de acordo com as exigências da função. Capacidade para planear e organizar o trabalho com eficiência e economia de meios. Cumprimento de prazos.	Rendimento insuficiente. Desperdício de tempo. Não utiliza ou utiliza de forma incorrecta os meios disponíveis.	Rendimento muito elevado. Aproveitamento racional do tempo e optimização dos meios disponíveis.						

AVALIADO: NOTADOR:		FUNÇÃO:		N.º AVALIADO				
Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	A	B	C	D	E	
23 — QUALIDADE DO TRABALHO: Nível e qualidade do trabalho produzido no contexto da actividade da função que desempenha.	Baixa qualidade do trabalho produzido.	Produz trabalho de excelente qualidade.						
24 — RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Capacidade de resolução de incompatibilidades, incoerências e conflitos surgidos na sua actividade.	Não resolve autonomamente qualquer problema. Não tem qualquer noção de prioridades.	Autonomia e eficiência na resolução de problemas decorrentes do desempenho da sua actividade.						
31 — CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL: Modo como se posiciona em relação ao trabalho. Consciência da importância do seu papel na organização.	Ausência de sentido de responsabilidade profissional. Actuação desinteressada e desintegrada da organização.	Actua sempre com elevado sentido de responsabilidade profissional. Consciência da importância do bom desempenho da sua actividade.						
32 — APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL: Capacidade de superar deficiências. Grau de adaptação a novos métodos e tecnologias.	Desinteresse em se aperfeiçoar. Apreensão de conhecimentos insuficiente. Reage negativamente à introdução de novos métodos e tecnologias.	Excelente grau de apreensão de conhecimentos. Adesão à introdução de métodos/tecnologias conducentes à melhoria qualitativa e quantitativa do trabalho.						
33 — SEGURANÇA NO TRABALHO: Consciência de situações de risco. Cumprimento de regras de segurança e higiene individuais e colectivas, relativas a pessoas, equipamentos e instalações. Capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Actuação descuidada. Inobservância de regulamentos e regras de segurança.	Actua com consciência do risco. Cumpre os regulamentos e regras de segurança. É persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento. Detecta, corrige ou alerta para situações potencialmente geradoras de acidente.						
34 — ESTABILIDADE EMOCIONAL: Capacidade de auto-controlo em situações anormais exigindo decisões/actuações rápidas.	Perde facilmente o controlo. Incapaz de decidir e actuar em situações de emergência.	Serenidade, autodomínio e discernimento de actuação em qualquer situação.						

AGRUPAMENTO 2

- Analista Informático I
- Analista Informático II
- Assistente Administrativo I
- Assistente Administrativo II
- Assistente de Formação I
- Assistente de Formação II
- Assistente Social
- Assistente Técnico I
- Assistente Técnico II

- Bacharel I
- Bacharel II
- Consultor Jurídico
- Especialista/Generalista I
- Especialista/Generalista II
- Licenciado
- Técnico Industrial I
- Técnico Industrial II

FICHA DE RECOLHA DE ELEMENTOS — 1990

AVALIADO:
NOTADOR:

FUNÇÃO:

N.º AVALIADO

Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	N.º AVALIADO					
			A	B	C	D	E	
11 — CONHECIMENTOS DO TRABALHO: Adequação de conhecimentos técnico e/ou práticos necessários à compreensão e execução de todas as fases da actividade do posto de trabalho.	Grandes carências de conhecimentos técnicos e/ou práticos com conseqüente desorganização, baixo rendimento e qualidade do trabalho.	Elevado nível de conhecimentos técnicos e/ou práticos adequados ao desenvolvimento da actividade do posto de trabalho.						
14 — CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO: Disponibilidade e eficiência. Correção de linguagem e atitudes. Consciência do relacionamento e comunicação como componente da imagem da Empresa.	Grandes insuficiências de relacionamento e/ou comunicação. Incorreção de linguagem e atitudes, com conseqüente prejuízo da imagem da Empresa.	Disponibilidade e eficiência elevadas. Afabilidade e correção de linguagem e atitudes, designadamente com o exterior. Contribuição significativa para a criação ou manutenção de um bom clima de trabalho.						
21 — INICIATIVA/CRIATIVIDADE: Capacidade par conceber e apresentar soluções adequadas à melhoria de métodos e procedimentos e à resolução de problemas.	Incapaz de detectar necessidades de melhoria.	Elevada aptidão para conceber e apresentar soluções novas.						
22 — RENDIMENTO DO TRABALHO: Quantidade do trabalho produzido de acordo com as exigências da função. Capacidade para planear e organizar o trabalho com eficiência e economia de meios. Cumprimento de prazos.	Rendimento insuficiente. Desperdício de tempo. Não utiliza ou utiliza de forma incorrecta os meios disponíveis.	Rendimento muito elevado. Aproveitamento racional do tempo e optimização dos meios disponíveis.						
23 — QUALIDADE DO TRABALHO: Nível e qualidade do trabalho produzido no contexto da actividade da função que desempenha.	Baixa qualidade do trabalho produzido.	Produz trabalho de excelente qualidade.						
24 — RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Capacidade de resolução de incompatibilidades, incoerências e conflitos surgidos na sua actividade.	Não resolve autonomamente qualquer problema. Não tem qualquer noção de prioridade.	Autonomia e eficiência na resolução de problemas decorrentes do desempenho da sua actividade.						
31 — CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL: Modo como se posiciona em relação ao trabalho. Consciência da importância do seu papel na organização.	Ausência de sentido de responsabilidade profissional. Actuação desinteressada e desintegrada da organização.	Actua sempre com elevado sentido de responsabilidade profissional. Consciência da importância do bom desempenho da sua actividade.						
32 — APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL: Capacidade de superar deficiências. Grau de adaptação a novos métodos e tecnologias.	Desinteresse em aperfeiçoar. Apreende conhecimentos insuficiente. Reage negativamente à introdução de novos métodos e tecnologias.	Excelente grau de apreensão de conhecimentos. Adesão à introdução de métodos/tecnologias conducentes à melhoria qualitativa e quantitativa do trabalho.						

AVALIADO: NOTADOR:		FUNÇÃO:		N.º AVALIADO				
Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	A	B	C	D	E	
33 — SEGURANÇA NO TRABALHO: Consciência de situações de risco. Cumprimento de regras de segurança e higiene individuais e colectivas, relativas a pessoas, equipamentos e instalações. Capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Actuação descuidada. Inobservância de regulamentos e regras de segurança.	Actua com consciência do risco. Cumpre os regulamentos e regras de segurança. É persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento. Detecta, corrige ou alerta para situações potencialmente geradoras de acidente.						
34 — ESTABILIDADE EMOCIONAL: Capacidade de auto-controle em situações anormais exigindo decisões/actuações rápidas.	Perde facilmente o controle. Incapaz de decidir e actuar em situações de emergência.	Serenidade, autodomínio e discernimento de actuação em qualquer situação.						

AGRUPAMENTO 3

- | | |
|----------------------------------|--|
| — Controlador de Combustíveis | — Técnico de Exploração de Redes de Distribuição |
| — Controlador de Viaturas | — Técnico de Despacho |
| — Motorista | — Técnico de Manutenção de Central |
| — Operador de Quadro I | — Técnico de Sistemas de Controlo de Central |
| — Operador de Quadro II | |
| — Operador de Quadro Coordenador | |

FICHA DE RECOLHA DE ELEMENTOS — 1990

AVALIADO: NOTADOR:		FUNÇÃO:		N.º AVALIADO				
Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	A	B	C	D	E	
11 — CONHECIMENTOS DO TRABALHO: Adequação de conhecimentos técnico e/ou práticos necessários à compreensão e execução de todas as fases da actividade do posto de trabalho.	Grandes carências de conhecimentos técnicos e/ou práticos com consequente desorganização, baixo rendimento e qualidade do trabalho.	Elevado nível de conhecimentos técnicos e/ou práticos adequados ao desenvolvimento da actividade do posto de trabalho.						
14 — CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO: Disponibilidade e eficiência. Correção de linguagem e atitudes. Consciência do relacionamento e comunicação como componentes da imagem da Empresa.	Grandes insuficiências de relacionamento e/ou comunicação. Incorreção de linguagem e atitudes, com consequente prejuízo da imagem da Empresa.	Disponibilidade e eficiência elevadas. Afabilidade e correção de linguagem e atitudes, designadamente com o exterior. Contribuição significativa para a criação ou manutenção de um bom clima de trabalho.						
21 — INICIATIVA/CRIATIVIDADE: Capacidade para conceber e apresentar soluções adequadas à melhoria de métodos e procedimentos e à resolução de problemas.	Incapaz de detectar necessidades de melhoria.	Elevada aptidão para conceber e apresentar soluções novas.						

AVALIADO:
NOTADOR:

FUNÇÃO:

N.º AVALIADO

Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	N.º AVALIADO					
			A	B	C	D	E	
22 — RENDIMENTO DO TRABALHO: Quantidade do trabalho produzido de acordo com as exigências da função. Capacidade para planear e organizar o trabalho com eficiência e economia de meios. Cumprimento de prazos.	Rendimento insuficiente. Desperdício de tempo. Não utiliza ou utiliza de forma incorrecta os meios disponíveis.	Rendimento muito elevado. Aproveitamento racional do tempo e optimização dos meios disponíveis.						
23 — QUALIDADE DO TRABALHO: Nível e qualidade do trabalho produzido no contexto da actividade da função que desempenha.	Baixa qualidade do trabalho produzido.	Produz trabalho de excelente qualidade.						
24 — RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Capacidade de resolução de incompatibilidades, incoerências e conflitos surgidos na sua actividade.	Não resolve autonomamente qualquer problema. Não tem qualquer noção de prioridade.	Autonomia e eficiência na resolução de problemas decorrentes do desempenho da sua actividade.						
31 — CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL: Modo como se posiciona em relação ao trabalho. Consciência da importância do seu papel na organização.	Ausência de sentido de responsabilidade profissional. Actuação desinteressada e desintegrada da organização.	Actua sempre com elevado sentido de responsabilidade profissional. Consciência da importância do bom desempenho da sua actividade.						
32 — APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL: Capacidade de superar deficiências. Grau de adaptação a novos métodos e tecnologias.	Desinteresse em aperfeiçoar. Apreensão de conhecimentos insuficiente. Reage negativamente à introdução de novos métodos e tecnologias.	Excelente grau de apreensão de conhecimentos. Adesão à introdução de métodos/tecnologias conducentes à melhoria qualitativa e quantitativa do trabalho.						
33 — SEGURANÇA NO TRABALHO: Consciência de situações de risco. Cumprimento de regras de segurança e higiene individuais e colectivas, relativas a pessoas, equipamentos e instalações. Capacidade de motivar outros trabalhadores a cuidarem da sua protecção e dos equipamentos.	Actuação descuidada. Inobservância de regulamentos e regras de segurança.	Actua com consciência do risco. Cumpre os regulamentos e regras de segurança. É persistente na motivação do grupo para o seu cumprimento. Detecta, corrige ou alerta para situações potencialmente geradoras de acidente.						

AGRUPAMENTO 4

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| — Bate-Chapas | — Fiscal de Rede |
| — Calceteiro | — Funileiro I |
| — Canalizador | — Funileiro II |
| — Carpinteiro | — Guarda Canal |
| — Cozinheiro | — Guarda Fios |
| — Electricista I | — Inspector de Instalações |
| — Electricista II | — Jardineiro |
| — Electricista III | — Lavador-Lubrificador |
| — Ferramenteiro | — Maquinista I |
| — Fiel de Armazém I | — Maquinista II |
| — Fiel de Armazém II | — Maquinista III |
| — Fiscal de Construção Civil | — Mecânico I |

- Mecânico II
- Mecânico. Central I
- Mecânico. Central II
- Medidor Orçamentista
- Mineiro
- Pedreiro I
- Pedreiro II
- Pedreiro Canteiro
- Pintor
- Porta-Miras
- Serralheiro I
- Serralheiro II

- Soldador
- Técnico de Electrónica I
- Técnico de Electrónica II
- Técnico de Lab. de Electricidade
- Téc. Prev. e Segurança I
- Téc. Prev. e Segurança II
- Topógrafo
- Torneiro Mecânico
- Trabalhador de Limpeza
- Trabalhador Indiferenciado
- Turbineiro

FICHA DE RECOLHA DE ELEMENTOS — 1990

AVALIADO:
NOTADOR:

FUNÇÃO:

N.º AVALIADO

Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	N.º AVALIADO				
			A	B	C	D	E
11 — CONHECIMENTOS DO TRABALHO: Adequação de conhecimentos técnico e/ou práticos necessários à compreensão e execução de todas as fases da actividade do posto de trabalho.	Grandes carências de conhecimentos técnicos e/ou práticos com conseqüente desorganização, baixo rendimento e qualidade do trabalho.	Elevado nível de conhecimentos técnicos e/ou práticos adequados ao desenvolvimento da actividade do posto de trabalho.					
14 — CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO: Disponibilidade e eficiência. Correção de linguagem e atitudes. Consciência do relacionamento e comunicação como componentes da imagem da Empresa.	Grandes insuficiências de relacionamento e/ou comunicação. Incorreção de linguagem e atitudes, com conseqüente prejuízo da imagem da Empresa.	Disponibilidade e eficiência elevadas. Afabilidade e correção de linguagem e atitudes, designadamente com o exterior. Contribuição significativa para a criação ou manutenção de um bom clima de trabalho.					
21 — INICIATIVA/CRIATIVIDADE: Capacidade para conceber e apresentar soluções adequadas à melhoria de métodos e procedimentos e à redução de problemas.	Incapaz de detectar necessidades de melhoria.	Elevada aptidão para conceber e apresentar soluções novas.					
22 — RENDIMENTO DO TRABALHO: Quantidade do trabalho produzido de acordo com as exigências da função. Capacidade para planear e organizar o trabalho com eficiência e economia de meios. Cumprimento de prazos.	Rendimento insuficiente. Desperdício de tempo. Não utiliza ou utiliza de forma incorrecta os meios disponíveis.	Rendimento muito elevado. Aproveitamento racional do tempo e optimização dos meios disponíveis.					
23 — QUALIDADE DO TRABALHO: Nível e qualidade do trabalho produzido no contexto da actividade da função que desempenha.	Baixa qualidade do trabalho produzido.	Produz trabalho de excelente qualidade.					
24 — RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: Capacidade de resolução de incompatibilidades, incoerências e conflitos surgidos na sua actividade.	Não resolve autónomamente qualquer problema. Não tem qualquer noção de prioridade.	Autonomia e eficiência na resolução de problemas decorrentes do desempenho da sua actividade.					

AVALIADO: NOTADOR:		FUNÇÃO:		N.º AVALIADO				
Atributos	Mínimo (A)	Máximo (E)	A	B	C	D	E	
31 — CONSCIÊNCIA PROFISSIONAL: Modo como se posiciona em relação ao trabalho. Consciência da importância do seu papel na organização.	Ausência de sentido de responsabilidade profissional. Actuação desinteressada e desintegrada da organização.	Actua sempre com elevado sentido de responsabilidade profissional. Consciência da importância do bom desempenho da sua actividade.						
32 — APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL: Capacidade de superar deficiências, Grau de adaptação a novos métodos e tecnologias.	Desinteresse em aperfeiçoar. Apreensão de conhecimentos insuficiente. Reage negativamente à introdução de novos métodos e tecnologias.	Excelente grau de apreensão de conhecimentos, Adesão à introdução de métodos/tecnologias conducentes à melhoria qualitativa e quantitativa do trabalho.						

AGRUPAMENTO 5

- | | |
|--------------------------|--|
| — Analista de Projectos | — Operador de Consola/Computador |
| — Cantoneiro | — Operador de Despacho de Consumidores |
| — Contínuo | — Operador de Máquinas de Reprodução de Documentos |
| — Dactilógrafo | — Operador Mecanográfico |
| — Desenhador | — Operador UDS |
| — Desenhador de Estudos | — Porteiro |
| — Empregado de Balcão | — Preparador de Trabalho |
| — Enfermeiro | — Programador Informático |
| — Escriturário I | — Secretária |
| — Escriturário II | — Técnico Comercial |
| — Escriturário III | — Técnico de Contabilidade e Finanças |
| — Guarda | — Técnico de Pessoal |
| — Guarda de Recintos | — Telefonista |
| — Leitor-Cobrador | — Tesoureiro |
| — Monitor de Formação I | — Tradutor |
| — Monitor de Formação II | |

ANEXO IV

Especialista Generalista I (1E) — Profissional que ao nível da formação escolar exigida, isoladamente ou em grupo, com grande autonomia e na base de indicações de objectivos finais, se ocupa fundamentalmente de: coordenação ou execução de trabalhos com elaboração de pareceres, requerendo elevado grau de qualificação técnica, nomeadamente licenciatura, bacharelato, em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos directos na definição da política da empresa ou no desenvolvi-

mento da ciência ou tecnologia, execução de trabalhos de investigação de acordo com projectos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa, execução de missões de carácter especial com grande autonomia e respondendo directamente ao conselho de gerência.

Especialista Generalista II (1F) — Profissional que ao nível da formação escolar exigida, isola-

damente ou em grupo, com completa autonomia e na base de simples indicações de objectivos finais, se ocupa fundamentalmente de: coordenação ou execução de trabalhos com a elaboração de pareceres requerendo elevado grau de qualificação técnica nomeadamente licenciatura bacharelato em vários domínios ou qualificação técnica profundamente especializada, com reflexos directos na definição da política da empresa ou no desenvolvimento da ciência ou tecnologia, execução de trabalhos de investigação aplicada de acordo com projectos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de métodos ou tecnologias próprias e requerendo elevada capacidade intelectual e criativa, execução de missões de carácter especial com completa autonomia e respondendo directamente ao conselho de gerência.

Técnico de Exploração de Redes de Distribuição (4A) — Profissional que em colaboração com o despacho orienta manobras de rotina ou de emergência em subestações, postos de transformação ou seccionamento, conduz, vigia os equipamentos de regulação, corte e manobra em situação normal ou de emergência directamente ou por teleacção, orienta manobras de consignação ou desconsignação preparando painéis para trabalho, prestando assistência técnica na localização de avarias, prepara, coordena, programa e orienta trabalhos de alteração das condições de exploração de redes, efectua leituras de aparelhagem de medida, protecção e contagem, regista e calcula resultados, colabora na programação e efectua vistorias periódicas em instalações, executa croquis, fornece elementos para actualização de plantas e esquemas da rede, lê e interpreta plantas, esquemas, mapas e instruções técnicas e de serviço, elabora relatórios dos trabalhos realizados, verifica a existência de condições para realização de manobras, utiliza aparelhagem de medida e ensaio.

ANEXO V

Nível Grupo e Número (Cód.)	Designação Profissional	Linhas de Carreira	
		Inferior	Superior
6A 10	Mineiro	—	—
5B 25	Operador Consola Computador	—	4A 08

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 1990 a 30 de Junho de 1991, é a seguinte:

Bases de Remuneração	Parcela A	Parcela B	Remuneração A + B
01	29 800\$00	596\$00	30 396\$00
02	34 650\$00	697\$00	35 347\$00
03	39 000\$00	780\$00	39 780\$00
04	42 650\$00	853\$00	43 503\$00
05	46 300\$00	926\$00	47 226\$00
06	48 600\$00	972\$00	49 572\$00
07	50 550\$00	1 011\$00	51 561\$00
08	52 950\$00	1 059\$00	54 009\$00
09	55 000\$00	1 100\$00	56 100\$00
10	58 500\$00	1 170\$00	59 670\$00
11	61 800\$00	1 236\$00	63 036\$00
12	65 250\$00	1 305\$00	66 555\$00
13	68 950\$00	1 379\$00	70 329\$00
14	73 400\$00	1 468\$00	74 868\$00
15	78 000\$00	1 560\$00	79 560\$00
16	83 300\$00	1 666\$00	84 966\$00
17	87 950\$00	1 759\$00	89 709\$00
18	93 950\$00	1 879\$00	95 829\$00
19	99 650\$00	1 993\$00	101 643\$00
20	107 250\$00	2 145\$00	109 395\$00
21	115 300\$00	2 306\$00	117 606\$00
22	124 000\$00	2 480\$00	126 480\$00
23	133 300\$00	2 666\$00	135 966\$00
24	142 450\$00	2 849\$00	145 299\$00
25	151 350\$00	3 027\$00	154 377\$00
26	160 950\$00	3 219\$00	164 169\$00
27	170 000\$00	3 400\$00	173 400\$00
28	179 050\$00	3 581\$00	182 631\$00
29	188 300\$00	3 766\$00	192 066\$00
30	197 300\$00	3 946\$00	201 246\$00
31	206 650\$00	4 133\$00	210 783\$00
32	215 700\$00	4 314\$00	220 014\$00
33	224 900\$00	4 498\$00	229 398\$00
34	233 950\$00	4 679\$00	238 629\$00
35	243 100\$00	4 862\$00	247 962\$00
36	252 650\$00	5 053\$00	257 703\$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 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 anuidade 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 e 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 25 150\$00.

b) — **Regime de dois turnos com folgas rotativas** — 17,5% da remuneração normal de trabalho com um valor máximo de 17.850\$00.

c) — **Regime de três turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo** — 12,5% da remuneração normal de trabalho com um valor máximo de 12 600\$00.

d) — **Regime de dois turnos com folgas fixas ao Sábado e Domingo** — 7,5% da remuneração normal de trabalho com um valor máximo de 7 600\$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 dos seis meses, a empresa poderá fazer funcionar o esquema previsto nos n.ºs 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 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 7 600\$00.

2.ª Modalidade — Subsídio mensal de folgas rotativas de 10% da remuneração normal, com um valor máximo de 12 600\$00.

3.ª Modalidade — Subsídio de folgas rotativas de 15% da remuneração normal, com um valor máximo de 17 850\$00.

4.2 — O subsídio mensal de folgas 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 laboram 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 \geq a 4 horas e < a 8 horas	$p = 0,254\%$
Ausências \geq a 8 horas e < a 16 horas	$p = 0,182\%$
Ausências \geq a 16 horas e < a 24 horas	$p = 0,109\%$
Ausências \geq a 24 horas	$p = 0$

6.2 — O prémio de assiduidade não é tido em conta no cálculo de qualquer retribuição.

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

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

6.5 — O prémio de assiduidade não é acumulável com o subsídio de isenção do horário de trabalho.

6.6 — No entanto, mantêm o direito ao prémio de assiduidade, os trabalhadores com isenção de horário de trabalho, desde que cumpram a marcação de ponto e de presença nos períodos obrigatórios.

7 — SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

7.1 — O valor do 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 solicitarem 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 consideram-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 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 V

Nomeações

Artigo 20.º

(Movimentação interna por nomeação)

1 — A movimentação interna por nomeação pode dar-se, sob proposta e desde que exista vaga adequada, no preenchimento de lugares:

- a) — de chefia hierárquica superior
- b) — dos grupos de qualificação 1E e 1F, por bacharéis ou licenciados que:
 - para o grupo de qualificação 1E, estejam, no mínimo, no Grau 2 do grupo de qualificação 1D ou no Grau 0 do grupo de qualificação 1B;
 - para o grupo de qualificação 1F, estejam no grupo de qualificação 1E ou, no mínimo no Grau 1 do grupo de qualificação 1D.
- c) — dos grupos de qualificação 1B e 1D, por trabalhadores que estejam, no mínimo, no Grau 1 dos grupos de qualificação 1A e 1C, respectivamente.
- d) — dos grupos de qualificação 1A e 1C, por trabalhadores com antiguidade não inferior a 4 anos que tenham obtido o respectivo diploma ao serviço da empresa.
- e) — no grupo de qualificação 2B, por trabalhadores no desempenho de função da linha de carreira, que estejam no mínimo no Grau 1 do grupo de qualificação 2A.

f) — de chefia hierárquica intermédia.

g) — de função de grupo de qualificação imediatamente superior, por trabalhadores no desempenho de função da linha de carreira, desde que estejam no departamento onde se situa a vaga e:

— Estejam no mínimo no Grau 1 e tenham formação escolar ou exame prévio de habilitações adequadas;

— Estejam no mínimo no Grau F e quando atingirem este grau o resultado da avaliação de desempenho seja pelo menos igual a 70%;

2 — A nomeação carece de acordo do trabalhador.

3 — A movimentação por nomeação pode ou não implicar promoção e será feita:

a) — em comissão de serviço, no caso da alínea a) do n.º 1.

4 — Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 deste artigo são considerados departamentos as Direcções de Serviço.

Artigo 21.º

(Nomeações passíveis de oposição)

1 — Poderá haver oposição por parte dos trabalhadores que se julguem indevidamente preteridos.

2 — A comunicação das nomeações referidas no número anterior é feita através de ordem de serviço.

3 — Entre a divulgação das nomeações e a data em que produzem efeitos mediará um prazo mínimo de 30 dias.

4 — As oposições, devidamente fundamentadas, devem ser manifestadas no prazo de 15 dias após divulgação das nomeações.

5 — A apreciação das oposições é de competência do Conselho de Gerência, que sobre elas deve decidir no prazo de 15 dias após a sua apresentação.

6 — Da decisão do Conselho de Gerência é enviada cópia, acompanhada da respectiva fundamentação, ao Sindicato.

CAPÍTULO VI

Atribuição do Grau de Evolução e Respectivo Tempo de Permanência

Artigo 22.º

(Grau de evolução)

1 — Aos trabalhadores que mudem de função é atribuído o grau de evolução, a partir da data da sua designação ou nomeação efectuada ao abrigo das alíneas e) e g) do n.º 1 do art.º 20, nas seguintes condições:

a) — Se a mudança de função se efectuar por concurso na mesma linha de carreira ou por nomeação, o correspondente:

— à subida de uma base de remuneração, se tiver, no mínimo, 1 ano de permanência na que lhe estava atribuída à data da homologação do concurso ou da nomeação;

— à base de remuneração que possuía, se tal não se verificar.

b) — Se a mudança de função se efectuar por concurso no mesmo plano de carreira, o correspondente:

— à base de remuneração que possuía;

— à subida de uma BR se o tempo de permanência no grau anterior o permitir;

c) — Se a mudança de função se efectuar por concurso e implicar alteração de linha de carreira, o correspondente à sua base de remuneração;

d) — O menor grau de evolução correspondente à respectiva habilitação escolar ou exame prévio de habilitação, se não for possível a aplicação das alíneas a) ou b) ou c).

2 — Para funções do Nível 3, ou grau de evolução atribuído não pode ser inferior ao correspondente à maior base de remuneração dos chefiados.

3 — Aos trabalhadores que obtenham diploma de curso superior ao serviço da Empresa e sejam designados ou nomeados para o desempenho de funções compatíveis, o grau de evolução é atribuído da seguinte forma, se desempenharem funções adequadas à nova função:

a) Quando enquadrados no Grupo de Qualificação 1A, é atribuído:

— O grau de evolução 1, se estiverem no nível 2, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 23;

— o grau de evolução 2, se estiverem no nível 2, em grau de evolução a que corresponda a BR 22 ou nos níveis 3 e 4, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 23;

— o grau de evolução 3, se estiverem no nível 2, em grau de evolução a que corresponda a BR 21, ou nos níveis 3 e 4, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 22.

b) — Quando enquadrados em grupo de qualificação 1C, é atribuído:

— O grau de evolução 0, se estiverem no grupo de qualificação 1B;

— O grau de evolução 1, se estiverem nos grupos de qualificação 1A, 2B e 2A, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 25;

— O grau de evolução 2, se estiverem nos grupos de qualificação 1A, 2B e 2A, em grau de evolução a que corresponda a BR 24, ou no grupo de qualificação 3F, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 25;

— o grau de evolução 3, se estiverem nos grupos de qualificação 1A, 1B e 2A, em grau de evolução a que corresponda pelo menos a BR 23, ou, nos níveis 4 e 3, em grau de evolução a que corresponda a BR 24.

4 — Aos trabalhadores não abrangidos pelo disposto no número anterior é atribuída a base de remuneração imediatamente inferior à correspondente ao grau 3.

5 — Se da aplicação das regras constantes dos números anteriores resultar a atribuição de base de remuneração inferior, é mantido o direito à remuneração correspondente à base que possuía.

Artigo 23.º

(Tempo de permanência no grau de evolução)

O tempo de permanência no novo grau de evolução é contado:

— a partir da data a que se reporta a base de remuneração que o trabalhador possuía desde que a movimentação se faça dentro da linha ou do mesmo plano de carreira e sem mudança de base de remuneração;

— a partir da data da designação se, da movimentação no mesmo plano de carreira, resultar subida de base de remuneração por efeito de tempo de permanência no grau anterior, a partir da data da designação ou nomeação, nos demais casos.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 24.º

(Movimentação de trabalhadores com postos de trabalho temporário)

A movimentação dos trabalhadores do quadro permanente em relação com postos de trabalho temporários, embora tenha em conta o que neste regulamento se afirma como geral, obede-

cerá a princípios complementares que se especificam em regulamento próprio contido no estatuto do pessoal.

Artigo 25.º

(Divulgação da movimentação interna)

Trimestralmente, serão publicadas relações com o nome dos trabalhadores que, nesse período, tenham mudado de posto de trabalho, e enviadas cópias às Ert's.

ANEXO XII

Condução de viatura por trabalhadores não motoristas

Artigo 6.º

(Valor do prémio de condução)

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

$$Pc = 0,005 \times Rm$$

em que:

Pc — representa o prémio de condução atribuído pela empresa

Rm — representa a remuneração normal correspondente à função de motorista, no seu início de carreira, ou seja BR 13. A BR de referência será actualizada, anualmente, para a BR seguinte até se atingir o topo da carreira da referida função (BR 18).

Artigo 7.º

1 — Igual

- a) — Igual
- b) — Igual
- c) — Igual

2 — Os trabalhadores credenciados são responsáveis por qualquer contravenção à legislação em vigor, que lhes seja imputável.

ANEXO XIV

Artigo 28.º

(Tabela de ajudas de custo)

1 — Igual

§ — As tabelas de ajudas de custo estabelecidas para vigorarem de 1 de Julho de 1990 a 30 de Junho de 1991, são as seguintes:

Ajudas de custo Continente Português e Regiões Autónomas

Remuneração normal de montante equivalente a	BR \geq 22	BR $<$ 22	BR $<$ 18
		BR \geq 18	
Diária completa	6 200\$00	5 100\$00	4 600\$00

Ajudas de custo nas deslocações a Macau e estrangeiro

Remuneração normal de montante equivalente a	BR \geq 23	BR \geq 17	BR \leq 16
		BR $<$ 23	
Diária completa	17 600\$00	15 600\$00	13 200\$00

ANEXO XVI

Artigo 5.º

(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 16\$50/Km, actualizável na mesma percentagem da massa salarial.

ANEXO XVII

Regulamento de subsídio de alimentação

Artigo 1.º

(Regime geral)

1 — Igual

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

- igual
- tolerância de ponto

ANEXO XX

Artigo 2.º

(Atribuição e capacidade excedente)

1 — Igual

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

ANEXO XXIII**Regulamento de admissões**

(Cláusula 8.ª do A.E.)

CAPÍTULO I**Disposições gerais****Artigo 1.º****(Condições específicas de admissão)**

1 — São condições específicas de admissão:

a) — para o nível 7 a escolaridade obrigatória (mínimo, 4 anos de escolaridade);

b) — para o nível 6 — 6 ou 9 anos de escolaridade;

c) — para o nível 5 — 9 ou 11 anos de escolaridade adequada ou curso profissional regulado pelo Despacho Normativo n.º 194-A/83 do Ministério da Educação;

d) — para o nível 4 — 11 ou 12 anos de escolaridade adequada

11 anos de escolaridade e formação profissional adequada;

e) — para o nível 3, experiência profissional comprovada e reconhecida pela empresa como adequada para a função a desempenhar e, como formação escolar, a máxima exigida aos chefiados;

f) — para o nível 1, curso superior adequado.

2 — Para o grupo de qualificação 4B, o mínimo de 11 anos de escolaridade adequada, formação complementar específica e, pelo menos, 4 anos de experiência profissional relevante para o desempenho da função.

3 — São considerados bacharéis os oficiais maquinistas da marinha mercante que exibam prova da atribuição da designação profissional de «engenheiro maquinista da marinha mercante», referida no despacho normativo da Secretaria de Estado da Marinha Mercante, de 9 de Junho de 1976, com a redacção dada pelo Despacho Normativo n.º 59/85 do Ministério do Mar, de 18 de Junho.

Artigo 2.º**(Formas de admissão)**

A admissão de trabalhadores para o quadro do pessoal permanente é feita por concurso ou por convite.

CAPÍTULO II**Admissão por concurso****SECÇÃO I****Candidaturas****Artigo 3.º****(Acesso à candidatura)**

Podem candidatar-se a concurso externo os trabalhadores que se encontram nas condições referidas na cláusula 9.ª do AE.

Artigo 4.º**(Apresentação de candidaturas)**

1 — A apresentação de candidaturas pode ser de livre iniciativa do candidato, mediante preenchimento de boletim de candidatura ou em resposta a anúncio público.

2 — As inscrições de livre iniciativa do candidato produzem efeitos após a sua apresentação e são válidas pelo prazo de um ano a contar da data da apresentação.

3 — As candidaturas em resposta a anúncio público só são válidas para o concurso a que se reportam.

Artigo 5.º**(Anúncios públicos)**

1 — Se as admissões se processarem na sequência de anúncios públicos, estes devem conter os seguintes elementos:

a) — caracterização da função;

b) — local ou locais de trabalho;

c) — regime de trabalho;

d) — habilitação escolar mínima exigida e máxima admitida;

e) — experiência profissional exigida;

f) — tipo de provas a realizar;

g) — prazo de validade do concurso;

h) — data limite de apresentação das candidaturas;

2 — Se houver vagas adequadas a deficientes, o anúncio deve mencionar essa circunstância.

Artigo 6.º**(Realização dos concursos)**

Os concursos de admissão são conduzidos, de acordo com normas de actuação uniformizadas a

nível geral da empresa, pelos departamentos de trabalho, assessorados, nos casos em que tal se justifique, por Comissões de Realização de Concursos (CRC).

Artigo 7.º

(Candidaturas)

Em cada concurso são candidatos os que, satisfazendo as exigências dos postos de trabalho a prover.

a) — tenham preenchido boletim de candidatura que se encontre em condições de produzir efeitos, de acordo com o estipulado no n.º 2 do art.º 8.º e que, após conhecimento do concurso dado pela empresa, hajam confirmado a candidatura;

b) — tenham respondido ao anúncio publicado pela empresa.

Artigo 8.º

(Tipo de provas)

As provas a realizar pelos candidatos podem ser dos seguintes tipos:

- provas documentais;
- provas técnicas;
- provas técnico-profissionais;
- provas curriculares;
- testes psicotécnicos.

Artigo 9.º

(Classificação dos candidatos)

1 — A classificação dos candidatos resulta da apreciação das provas a que foram submetidos.

2 — A admissão dos candidatos seleccionados depende do resultado do exame médico a realizar a expensas da Empresa.

3 — Se o resultado do exame médico for desfavorável, a Empresa comunica-o, por escrito, ao candidato.

Artigo 10.º

(Prioridade)

1 — Os candidatos deficientes contratados a prazo sem interrupção de trabalho de duração superior a 3 meses e que venham a ser considerados aptos em concurso para a função igual à que desempenham ou desempenharam naquele regime, têm prioridade absoluta na admissão, desde que tenham parecer favorável das hierarquias.

2 — Os candidatos que estejam contratados a prazo há mais de um ano à data do fecho das inscrições, no desempenho da função em concurso, têm prioridade na admissão, desde que tenham parecer favorável das hierarquias e sejam considerados aptos no respectivo concurso.

Artigo 11.º

(informação aos candidatos)

1 — A Empresa obriga-se a comunicar aos candidatos o resultado do concurso.

2 — Os candidatos têm direito à consulta das provas por si realizadas.

Artigo 12.º

(Prazo de validade dos concursos)

1 — Os resultados dos concursos são válidos pelo prazo indicado aquando da sua abertura, que não poderá exceder 1 ano.

2 — Os candidatos seleccionados que se encontrem impedidos de ingressar no quadro do pessoal permanente da Empresa em razão do cumprimento do serviço militar obrigatório, mantêm o direito à admissão para vagas do âmbito desse concurso, devendo, para o efeito, apresentar-se na Empresa após a passagem à situação de disponibilidade.

CAPÍTULO III

Admissão por convite

Artigo 13.º

(Condições)

1 — Com carácter excepcional, a Empresa pode proceder a admissões por convite.

a) — para preenchimento de vagas dos grupos de qualificação de nível 1.

b) — para preenchimento de quaisquer vagas, desde que os concursos de admissão tenham ficado desertos, nenhum dos candidatos reúna condições para ser seleccionado ou ainda quando o trabalhador convidado tenha reconhecida idoneidade e competência para a função a desempenhar.

2 — Os trabalhadores admitidos por convite têm de possuir currículo profissional adequado às exigências da função para que foram admitidos.

CAPÍTULO IV

Admissão de deficientes

Artigo 14.º

(Deficientes)

1 — A empresa deve proporcionar aos trabalhadores deficientes condições especiais de trabalho adequadas.

2 — Quando as vagas possam ser preenchidas por deficientes, a Empresa tem a faculdade de seleccionar os trabalhadores a admitir de entre os inscritos e os indicados por instituições idóneas que ministrem cursos de formação adequados sem abertura de concurso público.

3 — Os trabalhadores deficientes admitidos ao abrigo do disposto no n.º 2 podem possuir grau de escolaridade inferior ao estabelecido no art.º 1.º.

Artigo 15.º

(Noção de deficiente)

1 — Considera-se deficiente o indivíduo que vê restringidas as possibilidades de escolha de uma profissão, em virtude de se encontrar fisicamente diminuído, com carácter permanente, por lesão, deformidade ou enfermidade, congénita ou adquirida.

2 — Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os seguintes tipos de insuficiência:

— invisualidade dos dois olhos, deficiência visual acentuada, surdez total, surdo-mudez e mudez;

— paraplegia, paralisia grave, falta total ou parcial ou deformação grave dos membros superiores ou inferiores.

3 — A admissão a concurso de candidatos deficientes é condicionada pela verificação através de exame médico, da deficiência indicada e da adequação física do candidato às condições especiais de trabalho facultadas e às exigências da função.

Artigo 16.º

(Prestação de provas por deficientes)

Os deficientes prestam as provas de concurso em condições idênticas às dos demais candidatos, facultando-lhes a Empresa a utilização dos equipamentos ou meios adequados de que disponha.

CAPÍTULO V

Atribuição de grau de evolução e respectivo tempo de permanência

Artigo 17.º

(Atribuição de base de remuneração em função da idade)

Os trabalhadores menores de 20 anos e que não os completarem até 31 de Dezembro do ano de admissão são remunerados:

a) — se admitidos para funções do grupo de qualificação 7A, pelas bases de remuneração 4, 3, 2 ou 1, durante o ano civil em que completarem 19, 18, 17 ou 16 anos de idade, respectivamente;

b) — se admitidos para funções do grau de qualificação 7B, pelas bases de remuneração 5, 4, 3 e 2, durante o ano civil em que completarem 19, 18, 17 ou 16 anos de idade, respectivamente;

c) — se admitidos para funções dos grupos de qualificação 6A e 6B, pelas bases de remuneração 10 ou 11, respectivamente até ao ano civil em que completarem 20 anos de idade.

Artigo 18.º

(Enquadramento em função da experiência profissional)

1 — Os trabalhadores admitidos para os graus de qualificação 1A e 1C com experiência profissional adequada inferior a um ano são remunerados pela base de remuneração imediatamente inferior ao grau 3:

a) — até ao fim do ano, se a admissão ocorrer no 1.º semestre;

b) — até ao fim do ano seguinte, podendo este tempo ser diminuído, por informação hierárquica, se a admissão ocorrer no 2.º semestre.

O tempo de permanência no grau é contado a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte no caso da alínea a) ou do subsequente no caso da alínea b).

2 — Exclusivamente para efeitos de enquadramento, a Empresa pode reconhecer a experiência profissional exterior devidamente comprovada até ao limite definido no concurso de admissão.

3 — Para efeitos de atribuição de grau de evolução em função da experiência profissional exterior reconhecida pela Empresa, cada 3 anos de experiência implica a atribuição de um grau superior, a partir do grau de evolução mínimo atribuível, nos termos do artigo seguinte.

4 — Não pode, em caso algum, ser atribuído grau superior ao 1, qualquer que seja a experiência profissional considerada.

Artigo 19.º

(Atribuição de grau de evolução)

Sem prejuízo do disposto nos artigos anteriores, os trabalhadores admitidos são enquadrados nos seguintes graus de evolução mínimo:

1 — Para funções do grupo de qualificação 7A, no grau 3, se tiverem mais de 21 anos de idade.

2 — Para funções do grupo de qualificação 7B, no grau 4, se tiverem mais de 21 anos de idade.

3 — Para funções do grupo de qualificação 6A, no grau 4, se tiverem mais de 21 anos de idade.

4 — Para funções do grupo de qualificação 6B:

a) — No grau 5, com 6 anos de escolaridade e mais de 21 anos de idade;

b) — No grau 3, com 9 anos de escolaridade.

5 — Para funções do grupo de qualificação 5A, no grau 3, com 9 anos de escolaridade.

6 — Para funções do grupo de qualificação 5B

a) — No grau 5, com 9 anos de escolaridade;

b) — No grau 4, com adequado curso profissional regulado pelo Despacho Normativo n.º 194-A/83;

c) — No grau 3, com 11 anos de escolaridade adequada.

7 — Para funções do grupo de qualificação 4A

a) — No grau 4, com 11 anos de escolaridade adequada;

b) — No grau 3, com 12 anos de escolaridade adequada ou 11 anos de escolaridade adequada e formação profissional com interesse para a função ou superior a 1 ano, adquirida interna ou externamente à Empresa.

8 — Para funções do grupo de qualificação 4B, no grau 4, com um mínimo de 11 anos de escolaridade adequada, formação complementar específica e pelo menos 4 anos de experiência profissional relevante para a função.

9 — Para funções do nível 3, no grau 1.

10 — Para funções dos grupos de qualificação 1A a 1D, no grau 3.

Artigo 20.º

(Admissão de trabalhadores contratados a termo)

Para efeitos de atribuição de grau de evolução e de contagem de tempo de permanência no mesmo é considerado o tempo durante o qual o trabalhador exerceu, em regime de contrato a termo, função igual àquela em que é admitido, desde que nunca se verifiquem interrupções da prestação de trabalho, de duração superior a 3 meses ou seja admitido ao abrigo do disposto no n.º 2 do Art.º 11.º

Artigo 21.º

(Tempo de permanência no grau de evolução)

Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, aos trabalhadores admitidos é considerado o tempo de permanência de 0 anos no primeiro grau de evolução que lhes for atribuído.

ANEXO XXIV

Horário flexível

Artigo 1.º

(Âmbito e aplicação)

1 — O horário flexível só pode ser adoptado nos departamentos em que o seu regime seja compatível com a actividade aí praticada.

2 — A adopção deste tipo de horário em casos de trabalho em grupo, trabalho em estaleiros, assistência a consumidores e em outros de características similares, será definida pelas hierarquias respectivas, depois de ouvidas as ERT's.

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

Artigo 2.º

(Regime de horário flexível)

1 — A prática de horário flexível, nos departamentos onde este tipo de horário haja sido adoptado, é facultativo.

2 — Os trabalhadores que pretendam praticar o horário flexível deverão do facto dar conhecimento às respectivas hierarquias.

3 — Pode ser recusada ao trabalhador a faculdade da prática do horário flexível, devendo a recusa ser devidamente fundamentada.

4 — Os trabalhadores que praticam o horário flexível não beneficiarão da margem de tolerância na entrada ao serviço previsto no AE/EEM, para os trabalhadores em regime de horário fixo.

Artigo 3.º

(Horário base)

1 — Em todos os departamentos da Empresa será fixado um horário base de trabalho, dividido em 2 períodos, o do manhã e o da tarde, separados por um intervalo para almoço e descanso.

2 — Nos departamentos onde se pratique horário fixo, este coincide com o horário-base.

Artigo 4.º

(Períodos de trabalho)

1 — Os trabalhadores que pratiquem o horário flexível obrigam-se a cumprir uma média mensal de 39 horas semanais.

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

3 — Não poderá haver mais de 2 períodos de trabalho diário.

4 — Exceptuam-se do disposto no n.º 1, as trabalhadoras durante o período legal de aleitação em relação às quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

Artigo 5.º

(Tempos de presença)

1 — Dentro de cada período de trabalho diário haverá um tempo de presença obrigatória e outro de presença facultativa.

2 — O tempo de presença obrigatória é o que decorre no período da manhã, entre 2 horas após o início e meia hora antes do fim do período do horário-base e, no período da tarde, entre meia hora após o início e uma hora antes do fim do período de horário-base.

Artigo 6.º

(Tempo de presença obrigatória)

1 — O tempo de presença obrigatória não pode ser compensado.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior o caso em que o trabalhador, por iniciativa da Empresa, é chamado a prestar serviço entre os limites do período de presença obrigatória e do horário-base.

3 — Na hipótese prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a compensar o tempo de trabalho prestado de presença obrigatória e em data a acordar previamente com a hierarquia.

Artigo 7.º

(Apuramento do tempo de presença)

O cômputo do tempo de serviço prestado será feito no fim de cada mês.

Artigo 8.º

(Intervalo para almoço e descanso)

O intervalo para almoço e descanso não pode ser inferior a uma hora e é compreendido entre meia hora antes do fim do período da manhã e meia hora após o início do período da tarde, do horário-base.

Artigo 9.º

(Marcação de ponto)

A marcação de ponto é obrigatória em horário flexível, tanto na entrada como na saída do trabalhador em cada um dos períodos de trabalho diário.

Artigo 10.º

(Faltas)

A ausência do trabalhador durante um dos tempos de presença obrigatória, proveniente de falta justificada, será considerada equivalente a 4 horas para cômputo do tempo de serviço prestado, desde que o correspondente período de trabalho não haja serviço prestado durante os tempos de presença facultativa.

Artigo 11.º

(Deslocações)

1 — Sempre que o trabalhador, em regime de horário flexível, seja chamado a prestar serviço externo que lhe permita o regresso no dia de saída, conta-se como tempo de serviço o que decorre entre a hora de saída e a chegada ao local de trabalho ou à área de serviço, deduzido de uma hora para cada uma das refeições principais.

2 — Sempre que o trabalhador, em regime de horário flexível, seja chamado a prestar serviço externo que não permita o regresso no dia da saída, conta-se, como tempo diário de serviço, o do seu horário-base.

Artigo 12.º

(Trabalho extraordinário)

1 — Só é considerado trabalho extraordinário, para os trabalhadores em regime de horário flexível, o que for prestado, a solicitação da Empresa, fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário não entra no cômputo do tempo de serviço prestado em regime de horário flexível.

Funchal, 29 de Dezembro de 1990.

Pela Comissão Negociadora da EEM, EP.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Comissão Negociadora do STEEM:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 31 de Janeiro de 1991.

Depositado em 5 de Fevereiro de 1991, a fl.º 58 do livro n.º 1, com o n.º 3, nos termos do artigo n.º 24 do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

Preço deste número: 192\$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			«O preço dos anúncios é de 100\$00 a linha, acrescido do respectivo IVA, dependendo a sua publicação do pagamento antecipado a efectuar na Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira».	
	Completa (Ano) ...	6 600\$00	(Semestre)		3 300\$00
	1.ª Série » ...	2 200\$00	»		1 100\$00
	2.ª Série » ...	2 200\$00	»		1 100\$00
	3.ª Série » ...	2 200\$00	»		1 100\$00
	4.ª Série » ...	2 200\$00	»		1 100\$00
	Duas Séries » ...	4 400\$00	»		2 200\$00
Três Séries » ...	6 600\$00	»	3 300\$00		
Números e Suplementos — Preço por página: 6\$00 A estes valores acrescem os portes de correio (Portaria n.º 277/90, de 31 de Dezembro)					