

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

## Artigo 1.º

**Acordo de revisão parcial do CCT**

A entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes acordam na revisão parcial do acordo de coletivo entre as mesmas celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017 (ACT REN), nos seguintes termos:

## Artigo 2.º

**Alterações ao ACT REN**

1- Com efeitos a 1 de agosto de 2018, a cláusula 47.<sup>a</sup> «Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turno» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turno**

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador, e que implique uma alteração superior a duas horas do início ou do termo do horário de trabalho previsto para aquele dia, deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, aplicando-se iguais condições quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- O regime de mudança de faixa previsto na presente cláusula nas situações em que o trabalhador na sua escala se encontre em período normal diurno de sobreposição, também designado por «escritório» ou «back-office», é unicamente aplicável nos dias úteis de segunda a sexta-feira.»

2- Com efeitos a 1 de janeiro de 2019, a cláusula 44.<sup>a</sup> «Regime» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Regime**

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

5- a) A empresa, em função das características e necessidades de cada serviço, definirá um tempo para passagem de turno, a fixar entre um limite mínimo de 10 minutos e um limite máximo de 15 minutos, que será considerado para efeitos do computo anual do período normal de trabalho em regime de turnos a que se refere o número 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>

6- [...]

7- [...]

8- [...]]»

3- Com efeitos a partir de 1 de julho de 2020, a cláusula 75.<sup>a</sup> «Remuneração de disponibilidade», passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Remuneração de disponibilidade

1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,35 €, nem exceder 2,63 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- O disposto no número 1 produz efeitos a partir do dia 1 de julho de 2020.

7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo previsto no número 1 mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.

4- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, a cláusula 74.<sup>a</sup> «Remuneração por turnos», passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Remuneração por turnos

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 448,81 € e mínimo de 289,68 €.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 493,69 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1.

[...]]»

5- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, o limite de 6 IAS, previsto no número 4 do artigo 10.º «Subsídio de estudo», do protocolo referido na cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT passa a ser de 7 IAS.

6- Com efeitos a partir de 1 de outubro de 2022, o número 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> «Organização dos horários de trabalho» e os números 2 e 3 da cláusula 41.<sup>a</sup> do ACT passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Organização dos horários de trabalho

1- [...]

2- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, não podendo exceder o limite de 8 horas por dia, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)]»

«Cláusula 41.<sup>a</sup>»**Horário flexível**

1- [...]

2- O período flexível será o correspondente aos seguintes acréscimos de horas face ao horário base:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas antes do início do horário base	1,5	1	1	1	1
Número de horas após o termo do horário base	1,5	1,5	1,5	2	2,5

3- O período obrigatório será o correspondente às seguintes reduções de horas face ao horário base:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas após o início do horário base	1	1	1	1	1
Número de horas antes do início do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas pós o termo do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas antes do termo do horário base	2	2	2	1,5	2

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- [...]

9- [...]

7- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, a cláusula 74.<sup>a</sup> «Remuneração por turnos» passa a ter a seguinte redação:«Cláusula 74.<sup>a</sup>»**Remuneração por turnos**

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 482,47 € e mínimo de 311,41 €.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 530,72 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1.

[...]

8- A cláusula 75.<sup>a</sup> «Remuneração de disponibilidade» passa a ter a seguinte redação:«Cláusula 75.<sup>a</sup>»**Remuneração de disponibilidade**

1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,48 €, nem exceder 2,76 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- O novo regime previsto no número 1, salvo quanto aos valores mínimo e máximo da hora de disponibilidade nele previstos, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, entrou em vigor em 1 de julho de 2020.

7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo em vigor à referida data (2,63 €) mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.»

9- Com efeitos a partir de 1 de agosto de 2017, a cláusula 82.<sup>a</sup> «Contribuições da empresa» passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### **Contribuições da empresa**

1- A empresa disponibilizará anualmente e em função da composição do agregado familiar de cada trabalhador, um valor fixo de 812,50 € para o trabalhador, acrescido de 375,00 € por cada membro do agregado familiar, com o limite máximo total anual de 3062,50 €.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

10- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023:

a) O valor previsto no número 1 da cláusula 78.<sup>a</sup> «Subsídio de alimentação» passa a ser de 12,75 €;

b) O prémio pecuniário previsto na alínea b) do número 1 da cláusula 85.<sup>a</sup> «Prémio de 25 anos», do ACT, passa a ser de 2463,87 €;

c) O valor da remuneração por antiguidade previsto no artigo 3.º do protocolo referido na cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT REN, passa a ser de 13,78 €.

11- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, as tabelas salariais previstas, respetivamente, no artigo 2.º «Tabela salarial dos quadros superiores» e no artigo 3.º «Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos» do anexo II «Tabelas salariais» do ACT REN, passam a ser as seguintes.

«Artigo 2.º

**Tabela salarial de quadros superiores**

Categoria profissional	Quadro superior IV	Quadro superior III	Quadro superior II	Quadro superior I
Nível de qualificação	NQ I			
Bandas salariais de remuneração base				4 545,00 D
			3 959,00 D	
			3 134,01	
			3 254,00 D	3 134,00
			2 971,01	C - 6 anos (4 %)
			2 971,00	
			C - 6 anos (4 %)	2 641,01
			2 501,01	B - 5 anos (5 %)
			2 501,00	
				2 354,00
			2 333,00 D	
			2 071,01	B - 5 anos (5 %)
			2 071,00	
		B - 5 anos (5 %)		
		1 787,01	1 787,01	
		1 787,00		
		A - 3 anos (6 %)		
		1 377,00		

«Artigo 3.º

**Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos**

Categoria profissional	Técnico operacional III Técnico administrativo III	Técnico operacional II Técnico administrativo II	Técnico operacional I Técnico administrativo I	Quadro técnico gestão operacional Quadro técnico gestão administrativa
Nível de qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas salariais de remuneração base				3 220,00 D
			2 984,00 D	2 739,01
			2 621,01	2 739,00 C - 6 anos (4 %)
			2 621,00	2 501,01
		2 621,00 D	C - 6 anos (4 %)	2 501,00
		2 380,01	2 380,01	
		2 380,00 C - 6 anos (4 %)	2 380,00	
		2 138,01		B - 5 anos (5 %)
	2 258,00 D	2 138,00		B - 5 anos (5 %)
	2 027,01			
	2 027,00 C - 6 anos (4 %)	B - 5 anos (5 %)		
	1 787,01		1 787,01	1 787,01
	1 787,00		1 787,00	
	B - 5 anos (5 %)	1 672,01	A - 3 anos (6 %)	
1 401,01	1 672,00		1 469,00	
1 401,00	A - 3 anos (6 %)			
A - 3 anos (6 %)	1 258,00			
1 067,00				

12- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023:

a) O valor previsto na parcela a que se refere o número 4 do artigo 7.º «Cálculo e limites do complemento atribuído pela empresa», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 47,69 €;

b) O valor previsto no número 1 do artigo 15.º «Pensão mínima», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €;

c) O valor de *Rm* previsto no número 1 do artigo 50.º «Cálculo do complemento», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €;

d) O valor de *Rm* previsto no número 1 do artigo 53.º «Cálculo do complemento», do apenso I do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ser de 675,86 €.

13- Com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o artigo 9.º «Energia elétrica» do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 9.º

**Energia elétrica**

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA assegurará aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo bem como aos pensionistas ou reformados abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º do apenso I do presente protocolo, um benefício de energia nos termos do capítulo VIII-A do ACT.

2- Para efeitos de aplicação do presente artigo, o valor a que se refere o número 2 da cláusula 84.ª-A é de 1521,00 €.»

14- Com efeitos a partir do ano letivo 2022/2023 (inclusive) o número 4 do artigo 10.º «Subsídio de estudo» do protocolo referido na cláusula 108.ª do ACT REN, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 10.º

**Subsídio de estudo**

«[...]»

4- Aos trabalhadores referidos na cláusula 108.ª, incluindo aqueles que à data da entrada em vigor do presente ACT se encontrem na situação de pensionistas, que tenham descendentes ou equiparados, a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA concede:

[...]»

Artigo 3.º

**Aditamento ao ACT REN**

Com efeitos a partir de 1 de março de 2023, é aditado ao ACT REN um novo capítulo VIII-A «Energia elétrica», a integrar entre o capítulo VIII «Plano de benefícios» e o capítulo IX «Prémio de antiguidade», constituído pelas cláusulas 84.ª-A a 84.ª-D, com a seguinte redação:

«Cláusula 84.ª-A

**Energia elétrica**

1- A empresa concede, os trabalhadores do quadro permanente, um desconto de 80 % no valor total da fatura de eletricidade, no que se refere às seguintes rubricas:

a) Potência contratada de energia elétrica;

b) Consumo de energia elétrica.

2- O desconto referido no número anterior tem o limite anual (ano civil) de 800,00 € (oitocentos euros).

3- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor fixado no número anterior, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

Cláusula 84.ª-B

**Requisitos e condições de atribuição do benefício**

1- O desconto é concedido unicamente a um local de consumo doméstico residencial.

2- O benefício é atribuído se o contrato de fornecimento de energia for celebrado com comercializador de energia que tenha contratualizado com a empresa o desconto referido no número 1 na fatura respeitante ao local de consumo.

3-O local de consumo terá de ser a morada de residência habitual dos beneficiários definidos na cláusula 84.<sup>a</sup>-A, sendo indispensável que figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência de facto que lhe confere o direito.

4- A potência contratada máxima admissível será de 20,7 kVA.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>-C

##### Período anual a considerar de consumo

O período anual de consumo a considerar será o da faturação de janeiro a dezembro.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>-D

##### Atualização do valor do limite anual do benefício

1-O valor limite do benefício, fixado no número 2 da cláusula 84.<sup>a</sup>-A, será atualizado em janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de dezembro do ano N-2 a dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.»

#### Artigo 4.º

##### Norma revogatória

1-É revogado com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o artigo 6.º «Prémio mensal de assiduidade» do protocolo referido na cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT REN.

2-É revogado, com efeitos a partir de 1 de março de 2023, o apenso III do protocolo previsto na cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT REN.

#### Artigo 5.º

##### Disposição transitória

1-Aos trabalhadores que em consequência da eliminação do prémio mensal de assiduidade decorrente do disposto no número 2 do artigo 3.º da presente convenção, deixarem de receber tal prémio, é garantido, com efeitos a 1 de março de 2023, a integração do valor que vinham mensalmente a receber na respetiva remuneração, nos seguintes termos:

$$\text{Valor a integrar na } RM = \frac{Pa \times 12}{14}$$

Em que:

$RM$  = Remuneração base mensal + Subsídio de IHT;

$Pa$  = Prémio mensal de assiduidade.

2-Aos trabalhadores da REN - Gasodutos, SA oriundos da TRANSGÁS, SA que vinham auferindo subsídio de transporte concedido até 31 de dezembro de 2010, e que o deixarem de receber tal subsídio é garantido, com efeitos a partir de 1 de março de 2023, a integração do valor que vinham mensalmente a receber na respetiva remuneração, nos seguintes termos:

$$\text{Valor a integrar na } RM = \frac{St \times 11}{14}$$

Em que:

$RM$  = Remuneração base mensal + Subsídio de IHT;

$St$  = Subsídio de transporte.

3-Os trabalhadores que em consequência da integração na respetiva  $RM$  do prémio mensal de assiduidade ou do subsídio de transporte, nos termos previstos nos números anteriores, passem a auferir uma remuneração-base mensal superior ao limite máximo da «fase» em que se encontravam antes da integração, e que em consequência transitem para a «fase» subsequente, manterão as regras que eram aplicáveis à «fase» anterior, respeitantes ao número de anos e percentagem de progressão da remuneração, até à primeira progressão de que beneficiem posteriormente.



## Artigo 6.º

### Entrada em vigor

O presente acordo de revisão parcial do ACT REN entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 7.º

### Carácter globalmente mais favorável

As alterações decorrentes do presente acordo de revisão parcial do ACT REN consideram-se globalmente mais favoráveis do que o disposto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

## Artigo 8.º

### Texto consolidado

A presente convenção coletiva é acompanhada do texto consolidado do ACT REN publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2015, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017 e as resultantes do presente acordo de revisão parcial.

## Declaração

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492 do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange, à presente data, 10 entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que serão abrangidos 640 trabalhadores.

Lisboa, 9 de março de 2023.

Pelas empresas:

REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA;  
REN Serviços, SA;  
REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;  
REN Gás, SA;  
REN - Gasodutos, SA;  
REN - Armazenagem, SA;  
REN Atlântico, Terminal de GNL, SA;  
RENTELECOM - Comunicações, SA;  
ENONDAS, Energia das Ondas, SA; e  
REN PRO, SA.

na qualidade, respetivamente de mandatária e de mandatário:

*Ana Teresa Figueiredo Barreiros Gramaço.*  
*Luís Manuel Ferreira Bento.*

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por si em representação de:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação de:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação de:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação de:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação de:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT;
- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF;
- Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTĐ.

*Joaquim José Fradinho Gervásio*, mandatário.

*Rogério Paulo Silva*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado as empresas signatárias do Grupo REN identificadas no número 2 e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As empresas outorgantes do ACT desenvolvem as seguintes atividades:

*a)* REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA - Gestão de participações em sociedades com atividades de transporte de eletricidade, transporte, armazenamento, receção e regaseificação de gás natural liquefeito e outras com estas relacionadas (CAE: 64202-R3);

*b)* REN Serviços, SA - Prestação de serviços em matéria energética e serviços genéricos de apoio ao desenvolvimento do negócio (CAE: 82990-R3);

*c)* REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Transporte de eletricidade e gestão técnica global do Sistema Eléctrico Nacional (CAE: 35120-R3);

*d)* REN Gás, SA - Promoção, desenvolvimento e condução de projetos e empreendimentos no sector do gás natural (CAE: 70220-R3);

*e)* REN - Gasodutos, SA - Transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do Sistema Nacional de Gás Natural (CAE: 49500-R3);

*f)* REN - Armazenagem, SA - Armazenamento subterrâneo de gás natural e construção, exploração e manutenção das respetivas infraestruturas (CAE: 52102-R3);

*g)* REN Atlântico, Terminal de GNL, SA - Receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito e construção, exploração e manutenção das respetivas infraestruturas (CAE: 52102-R3);

*h)* RENTELECOM - Comunicações, SA - Gestão e exploração de infraestruturas e sistemas de telecomunicações; prestação de serviços de comunicações (CAE: 61100-R3);

*i)* ENONDAS, Energia das Ondas, SA - Implementação e gestão da exploração da zona piloto, respetivas instalações de apoio e serviços complementares, para produção de energia eléctrica a partir das ondas do mar (CAE: 84130-R3);

*j)* REN PRO, SA - Serviços de comunicação e sustentabilidade, marketing, gestão comercial, desenvolvimento de negócios e consultoria e projetos IT (CAE 82110-R3).

3-O ACT é aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

*a)* Anexo I - Enquadramento;

*b)* Anexo II - Tabelas salariais.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência, revisão e denúncia

1-O presente ACT entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) <sup>1</sup> e vigora pelo prazo de 36 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária cujo prazo de vigência será de 12 meses.

2-O ACT renova-se automaticamente por períodos de 12 meses se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

3-O disposto nos números precedentes não impede que qualquer das partes possa, a todo o tempo, propor a revisão do ACT.

4- A denúncia do ACT pode ocorrer por iniciativa de qualquer dos outorgantes, nos termos da lei.

5- A primeira denúncia só poderá ocorrer após 30 meses de vigência deste ACT.

## CAPÍTULO II

### Contrato de trabalho

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- As admissões, respeitadas as determinações legais, são da competência da empresa.

2- O contrato de trabalho revestirá a forma escrita.

3- Na admissão, a empresa atenderá, entre outros fatores considerados relevantes, à mobilidade interna, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão, verificada por exame médico.

4- As habilitações escolares são as exigidas para o correto desempenho das funções para que o trabalhador é contratado, nos termos do enquadramento profissional previsto na cláusula 15.<sup>a</sup>, número 2 e na cláusula 17.<sup>a</sup>, número 2.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, durante o qual as partes apreciam o interesse da sua manutenção e tem a duração prevista nos números seguintes.

2- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo diferente estipulação expressa, e tendo em conta os níveis de qualificação previstos no número 1 da cláusula 14.<sup>a</sup> um período experimental com a duração de:

a) Noventa dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação V;

b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação IV, III e II;

c) Duzentos e quarenta dias para os trabalhadores enquadrados no nível de qualificação I.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comissões de serviço

1- São exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança, nos termos e condições estabelecidos na lei e no número seguinte.

2- Os cargos de chefia e de direção, bem como os demais referidos na cláusula 12.<sup>a</sup>, número 6 são exercidos em comissão de serviço.

3- Finda a comissão de serviço, no caso de trabalhador pertencente aos quadros de pessoal, este regressará à categoria que possuía no momento da constituição da comissão de serviço se outra não tiver sido acordada.

<sup>1</sup> O ACT foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015. Conforme ata da reunião de conciliação efetuada, em 15 de janeiro de 2015, na DGERT, ficou acordado entre a REN e a FIEQUIMETAL que o ACT produziria efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2015.

## CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias**Cláusula 7.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1- A empresa e os trabalhadores devem, no exercício da sua atividade, atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

2- A empresa e os trabalhadores beneficiam dos direitos e estão sujeitos aos deveres previstos na lei e no ACT.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Deveres do empregador**

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, são deveres do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e lealdade;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores, designadamente a inerente à saúde e segurança no trabalho;
- d) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija;
- e) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria/função e para as quais não esteja capacitado, salvo nas situações permitidas na lei e neste ACT, ou sempre que o trabalhador dê o seu acordo expresso ou com parecer favorável do respetivo sindicato, a pedido do trabalhador;
- f) Prestar às associações sindicais, as informações por estas requeridas relativas ao presente ACT.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, são deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente este ACT e os regulamentos dele emergentes;
- b) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades das empresas;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

Sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT, é proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, para além dos limites do disposto na lei e no presente ACT;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Impedir ou dificultar o livre exercício dos direitos sindicais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Normas e regulamentos internos**

1- Dentro dos limites decorrentes da lei e do presente ACT, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, podendo elaborar normas e regulamentos internos.

2- Na elaboração e alteração das normas e regulamentos internos serão ouvidos, nos termos da lei, os representantes dos trabalhadores.

3- As normas e regulamentos serão divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal do trabalhador.

### CAPÍTULO IV

## **Enquadramento, carreiras, formação e desenvolvimento profissional**

### SECÇÃO I

#### **Disposições gerais**

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento profissional**

1- O trabalhador deve, sem prejuízo do disposto na lei e no ACT, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado, ou à qual ascendeu por evolução na carreira profissional ou mobilidade interna.

2- O enquadramento profissional classifica as categorias existentes na empresa e integra-as em níveis de qualificação de acordo com o perfil de conhecimentos exigido para o seu desempenho, as atividades nela compreendidas, o respetivo grau de autonomia e as áreas funcionais em que em razão das suas competências e formação, o trabalhador poderá desempenhar a sua atividade.

3- A diferença das atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma categoria, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, nunca justificam a alteração da sua posição relativa.

4- A categoria profissional compreende as atividades que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

5- Os perfis de enquadramento das categorias constam do anexo I.

6- Ficam excluídos do enquadramento referido nos números anteriores os cargos de chefia e de direção, os de consultor, assessor ou adjunto de administração ou de direção, os quais são exercidos em comissão de serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Desempenho temporário de funções**

1- A empresa pode determinar que um trabalhador seja temporariamente chamado a:

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

2- Durante o desempenho temporário de funções, enquadradas nos níveis V a II, se a função temporariamente desempenhada for de nível de qualificação superior à detida pelo trabalhador, ser-lhe-á pago um complemento salarial que lhe assegure durante tal desempenho que a remuneração base mensal, somada a tal complemento, não seja inferior ao valor mínimo da banda salarial desse nível de qualificação.

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

4- Se a ocupação temporária de um posto de trabalho se prolongar para além de um ano, carece de acordo do trabalhador, se este o requerer.

5- O desempenho temporário de funções deve ser tomado em consideração na apreciação curricular do trabalhador e para efeitos da progressão prevista na cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Carreiras profissionais**

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal, de acordo com o respetivo enquadramento, estão integrados em cinco níveis de qualificação:

Nível de qualificação I: Quadros superiores;

Nível de qualificação II: Quadros médios;

Níveis de qualificação III e IV: Profissionais altamente qualificados;

Nível de qualificação V: Profissionais qualificados;

2- O nível de qualificação I corresponde à carreira de quadros superiores e os níveis de qualificação II a V às carreiras de técnico operacional e de técnico administrativo.

3- Os níveis de qualificação mais elevados pressupõem, dentro da mesma carreira e área funcional, as competências necessárias ao exercício das atividades compreendidas nos níveis de qualificação anteriores.

## SECÇÃO II

### **Carreira profissional de quadros superiores**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Caracterização**

1- As categorias incluídas na carreira profissional de quadros superiores caracterizam-se por conteúdos funcionais de carácter técnico e especializado, que requerem compreensão, aplicação, e adaptação de conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) podendo orientar e gerir equipas ou projetos.

2- As categorias referidas no número anterior requerem o perfil de conhecimentos e o grau autonomia adequados ao exercício das atividades previstos no artigo 1.º do anexo I.

3- A partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>2</sup>, sem prejuízo dos reenquadramentos previstos no protocolo a que se refere o número 1 da cláusula 110.<sup>a</sup>, a admissão ou promoção às categorias de quadro superior, passam a ter como requisito mínimo essencial a titularidade de licenciatura em curso superior adequado e exigido pela função.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Estrutura**

A carreira de quadros superiores (nível I) estrutura-se nas categorias de quadro superior I a quadro superior IV, com o enquadramento constante do artigo 1.º do anexo I e as correspondentes bandas salariais previstas na tabela salarial de quadros superiores constante do artigo 2.º do anexo II.

## SECÇÃO III

### **Carreiras técnica operacional e administrativa**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Caracterização**

1- As categorias incluídas na carreira técnica operacional ou técnica administrativa caracterizam-se por conteúdos funcionais de suporte técnico-operacional, ou administrativo, realizando atividades operacionais ou administrativas, podendo ser responsáveis por coordenação funcional ou hierárquica.

<sup>2</sup> 1 de fevereiro de 2015.

2- As categorias referidas no número anterior requerem o perfil de conhecimentos e o grau autonomia adequados ao exercício das atividades previstos nos artigos 2.º e 3.º do anexo I.

3- A obtenção pelo trabalhador da titularidade de formação de nível superior não impede o enquadramento nas categorias incluídas nas carreiras referidas no número 1.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Estrutura**

As carreiras técnica operacional e técnica administrativa, dentro do enquadramento constante do número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>, estruturam-se nos seguintes níveis de qualificação e integram as seguintes categorias com o enquadramento constante do anexo I e as correspondentes bandas salariais constantes da respetiva tabela salarial em anexo II:

##### *a) Nível II*

- a) Quadro técnico de gestão operacional;*
- b) Quadro técnico de gestão administrativa.*

##### *b) Nível III:*

- a) Técnico operacional I;*
- b) Técnico administrativo I.*

##### *c) Nível IV*

- a) Técnico operacional II;*
- b) Técnico administrativo II.*

##### *d) Nível V*

- a) Técnico operacional III;*
- b) Técnico administrativo III.*

#### SECÇÃO IV

##### **Evolução na carreira profissional**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Princípios**

1- A evolução na carreira profissional processa-se por via de promoção e/ou por progressão salarial.

2- A empresa acompanhará o desenvolvimento profissional de cada trabalhador fomentando a aquisição de conhecimentos e competências, disponibilizando a formação adequada, em linha com as necessidades da sua atividade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Promoção**

1- A promoção corresponde à mudança para uma categoria profissional de nível superior, com um aumento de responsabilidades, com um perfil de conhecimentos mais exigente, atividades de maior complexidade e/ou uma maior autonomia no seu desempenho.

2- A promoção concretiza-se exclusivamente por ato de gestão.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Progressão - Princípios**

1- A progressão corresponde ao aumento da remuneração base mensal dentro da banda salarial correspondente à categoria profissional do trabalhador de acordo com a política a definir pela empresa.

2- A progressão fundamenta-se em critérios e instrumentos de gestão, nomeadamente no mérito e na avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, a empresa garante a progressão na carreira aos trabalhadores que não tenham sido abrangidos por ato de gestão nos termos da cláusula seguinte.



4- A progressão salarial a que se refere o número anterior, ocorrerá em fases distintas, em função da categoria profissional do trabalhador, correspondendo cada fase a um estágio de progressão, com um número de anos e uma percentagem de progressão da remuneração base mensal, definidos nos termos das alíneas seguintes e tabelas salariais constantes do anexo II:

- a) Fase A - 3 anos desde a última progressão - Progressão de 6 %;
- b) Fase B - 5 anos desde a última progressão - Progressão de 5 %;
- c) Fase C - 6 anos desde a última progressão - Progressão de 4 %;
- d) Fase D - Ato de gestão.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Progressão - Critério de elegibilidade**

1- Quando um trabalhador, desde a sua última progressão complete o número de anos previsto na fase de progressão que abranja a remuneração base mensal auferida, nos termos do anexo II, sem ter tido qualquer aumento da sua remuneração base mensal e se verifique o critério estipulado no número seguinte, beneficiará de uma progressão da sua remuneração base mensal, na percentagem prevista para a fase em que se enquadre.

2- A progressão referida no número anterior efetivar-se-á logo que o trabalhador complete, desde a última progressão, o número de anos previsto na fase em que se encontre, com avaliação de desempenho igual ou maior a adequado.

3- O apuramento do preenchimento do critério referido no número anterior efetuar-se-á por referência a 31 de dezembro do último ano e terá efeitos nos termos regulados nas cláusulas seguintes.

4- No caso do trabalhador à data referida no número anterior não preencher o critério de elegibilidade definido no número 2, a sua progressão ao abrigo do disposto nos números anteriores efetivar-se-á logo que se verifique o respetivo cumprimento.

5- Será dado conhecimento às estruturas sindicais internas do sistema de avaliação a aplicar, bem como das respetivas alterações.

6- A empresa dará às estruturas sindicais internas, em cada ano, informação estatística da distribuição das avaliações de desempenho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Progressão - Aplicação**

1- A progressão prevista na cláusula anterior aplicar-se-á até a remuneração base mensal do trabalhador atingir o valor de referência da fase de progressão imediatamente anterior à fase D, passando a partir desse limite a respetiva progressão a efetivar-se exclusivamente por ato de gestão.

2- Para efeitos da aplicação da cláusula anterior considera-se não ter havido progressão, quando, excluindo os aumentos gerais praticados para a generalidade dos trabalhadores, não tenha havido qualquer aumento da remuneração base mensal do trabalhador.

3- Para efeitos da aplicação da cláusula anterior, considera-se progressão parcial, a soma dos aumentos da remuneração base mensal por ato de gestão, excluindo os aumentos gerais praticados para a generalidade dos trabalhadores, que o trabalhador teve no período correspondente à sua fase de progressão.

4- Nos casos de progressão parcial previstos no número anterior, o trabalhador beneficiará, verificado o critério de elegibilidade, de uma progressão que, somada à decorrente da progressão parcial, complete a percentagem de aumento aplicável à fase de progressão em que se encontre.

5- No caso de promoção de trabalhador nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup>, em que não se verifique progressão ou se verifique uma progressão parcial, mantém-se o cômputo do tempo previsto no número 2 da cláusula 22.<sup>a</sup> verificado desde a última progressão, para efeitos de aplicação do número 3 da cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Progressão - Produção de efeitos**

1- A progressão prevista nos números 1, 2 e 4 da cláusula 22.<sup>a</sup> tem efeitos em 1 de janeiro do ano civil seguinte a que respeite.

2- Para efeitos de contagem dos tempos previstos no número 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>, qualquer progressão ou soma de progressões por ato de gestão que atinja uma percentagem igual ou superior à percentagem correspondente à fase de progressão em que o trabalhador se encontre, terá como efeito o reinício da contagem do tempo nos termos das alíneas seguintes:

a) Se a progressão ocorrer no 1.º semestre o reinício da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro desse mesmo ano;

b) Se a progressão ocorrer no 2.º semestre o reinício da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro do ano seguinte.

3- No ano de admissão, para efeitos dos números 1 e 2 da cláusula 22.<sup>a</sup>, a contagem de tempo terá início nos seguintes termos:

a) Se a admissão ocorrer no 1.º semestre, o início da contagem de tempo efetuar-se-á a 1 de janeiro desse mesmo ano;

b) Se a admissão ocorrer no 2.º semestre, o início da contagem de tempo efetuar-se-á a partir de 1 de janeiro do ano seguinte.

## SECÇÃO V

### Formação e desenvolvimento profissional

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- A empresa promoverá a formação adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, tendo em vista melhorar as suas capacidades e competências, e aumentar a produtividade e competitividade da empresa, podendo recorrer, se necessário, a organismos exteriores públicos ou privados.

2- O trabalhador tem o dever de participar de modo diligente nas ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas.

3- Os tempos de ausência não justificada do trabalhador à formação, sem prejuízo dos efeitos disciplinares e remuneratórios que dêem lugar, serão consideradas para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, não podendo o trabalhador vir a reclamar as horas de formação que não frequentou correspondentes aos tempos de ausência.

4- Na realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5- A empresa pode compartilhar a frequência de programas de formação tais como pós-graduações, MBA e mestrados, de acordo com o interesse e a pertinência, reembolsáveis em condições definidas caso a caso, mediante acordo entre as partes.

6- As horas que o trabalhador frequente em ações de formação autorizadas ou participadas pela empresa, por iniciativa do trabalhador ou resultantes de acordo, independentemente de ocorrerem ou não durante o horário trabalho, serão consideradas para efeitos do cômputo do número de horas de formação legalmente previsto, sendo exclusivamente remuneradas as que se realizem dentro do horário de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Objetivos da formação

São objetivos da formação profissional nomeadamente:

a) Desenvolver e atualizar os conhecimentos e competências técnicas dos trabalhadores, de forma a contribuir para a manutenção, atualização e desenvolvimento das técnicas e tecnologias específicas da empresa;

b) Desenvolver as competências comportamentais alinhadas com os valores da empresa;

c) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

d) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

e) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

f) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Organização da formação

1- A empresa elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2- O plano de formação será disponibilizado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3- Os trabalhadores serão informados sobre as ações de formação profissional a realizar.

4- Quando a frequência da ação de formação seja efetuada fora do local de trabalho ou em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador será informado da data de início da formação com uma antecedência de, pelo menos 3 dias úteis, salvo em situações fundamentadas incompatíveis com a observância daquela antecedência, nomeadamente pela necessidade de recalendarização de ações de formação de que o trabalhador tenha sido previamente informado naquele prazo, podendo nesta última situação o trabalhador solicitar a sua dispensa da formação, aduzindo motivos atendíveis, devidamente comprovados se solicitado.

5- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, de que será dado conhecimento aos representantes dos trabalhadores.

6- A empresa procederá ao registo das ações de formação disponibilizadas a cada trabalhador tendo estes direito ao fornecimento de certificado de participação nas ações que frequentem.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Participação em ação de formação promovida pela empresa

1- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional, promovidas pela empresa será considerado como tempo de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral.

2- Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

3- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do dia de descanso semanal, o trabalhador gozará, posteriormente, o dia de descanso em falta, o qual será marcado por acordo, ou na sua falta, fixado pela empresa e gozado no prazo de 90 dias.

4- O disposto no número anterior é igualmente aplicável à formação que tenha lugar em dia de descanso semanal obrigatório.

5- As despesas extraordinárias, resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa, são da responsabilidade desta.

6- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso à formação não presencial suportada por tecnologia («*e-learning*») ou formação combinando estas duas modalidades («*b-learning*»).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Formação no posto de trabalho

A formação no posto de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração da formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho e deslocações

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- O local de trabalho é o definido na admissão do trabalhador ou o que resultar de transferência superveniente.

2- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento no qual o trabalhador presta o seu serviço, ou a área de serviço a que está adstrito quando o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

3- A prestação de trabalho nos termos referidos nas alíneas seguintes não é considerada deslocação em serviço, não conferindo direito a qualquer ajuda de custo:

a) Num raio de 15 km do estabelecimento, ou 25 km se a instalação para onde o trabalhador for prestar trabalho tiver refeição;

b) Na área de serviço a que o trabalhador está adstrito, sem prejuízo do disposto na parte final do número 7.

4- Por área de serviço entende-se a zona geográfica previamente delimitada pela empresa na qual prestam serviço os trabalhadores que desenvolvem a sua atividade normal fora do estabelecimento a que estão adstritos.

5- Quando, com carácter definitivo ou temporário, o trabalhador mude para outra instalação ou tipo de atividade, fica sujeito às condições naquelas aplicáveis, nomeadamente em relação à duração e organização temporal do trabalho.

6- O trabalhador assegurará a condução de viatura que normalmente lhe seja fornecida pela empresa para o exercício das suas funções.

7- Os trabalhadores afetos a uma área de serviço e cuja prestação de trabalho se efetue em qualquer local circunscrito por essa área de serviço, receberão, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio diário de almoço, conforme previsto na cláusula 78.<sup>a</sup>, majorado em 20 %, tendo igualmente direito ao pagamento de outras refeições que, por força da prestação de trabalho, se verifiquem, nos termos da alínea *b*) do número 4 da cláusula 32.<sup>a</sup>, bem como ao pagamento de despesas de transporte quando este não lhe seja fornecido pela empresa e de alojamento.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações - Noção e classificação

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelos trabalhadores ao serviço da empresa, sem carácter de permanência, para além dos limites no número 3 da cláusula 30.<sup>a</sup>

2- As deslocações em serviço classificam-se em:

- a*) Pequenas deslocações;
- b*) Grandes deslocações;
- c*) Deslocações para o estrangeiro.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço.

2- Quando se preveja que os tempos de trajeto adicionados ao tempo de trabalho prestado excedam 10 horas, o trabalhador poderá não regressar nesse dia beneficiando do regime da cláusula 33.<sup>a</sup>, comunicando previamente a ocorrência à hierarquia.

3- O disposto no número anterior é unicamente aplicável às situações em que o regresso se verifique em transporte conduzido pelo trabalhador.

4- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula têm direito ao:

- a*) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b*) Pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, de acordo com as regras em vigor na empresa;
- c*) Cômputo do tempo de trajeto na parte que exceda o período normal de trabalho como crédito de horas, o qual poderá ser gozado a título de dispensa nos termos previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à localidade ou área onde habitualmente prestam serviço.

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

- a*) Pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;
- b*) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com as regras em vigor na empresa.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deslocações para o estrangeiro

1- Os trabalhadores deslocados ao estrangeiro têm direito a:

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

- b) Pagamento das despesas de alojamento e alimentação, de acordo com as regras em vigor na empresa;
  - c) Pagamento das despesas com transportes entre o local de alojamento e o de cumprimento da diligência.
- 2- Nas deslocações para o estrangeiro não se considera, para quaisquer efeitos, o tempo de trajeto.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Deslocações de carácter imprevisto**

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

2- As deslocações de carácter imprevisto, quando efetuadas para além do limite do período normal de trabalho, implicam o pagamento de tempo de trajeto, calculado como trabalho suplementar, não contando, para quaisquer efeitos, como trabalho suplementar efetivamente prestado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Deslocações para frequência de cursos de formação**

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

2- Nas deslocações para cursos de formação é considerado como crédito de horas o cômputo do tempo de trajeto na parte que exceda o limite máximo de horas apurado nos termos do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, o qual poderá ser gozado a título de dispensa nos termos previstos na cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Despesas de transporte**

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

2- As despesas de transporte são pagas aos trabalhadores, nos termos e condições autorizados pela empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Despesas de alojamento e alimentação**

1- O pagamento das despesas normais de alojamento e alimentação efetua-se mediante a entrega dos documentos comprovativos das mesmas, de acordo com uma das seguintes modalidades:

- a) Ajudas de custo;
- b) Pagamento das despesas efetuadas;
- c) Ajudas de custo e pagamento das despesas efetuadas.

2- Ouvidos os representantes dos trabalhadores, a empresa divulgará as tabelas de pagamento das despesas e de ajudas de custo e regras de aplicação que em cada ano for aplicável.

## SECÇÃO II

### **Organização do tempo de trabalho**

#### SUBSECÇÃO I

##### **Período normal de trabalho e tipos de horário de trabalho**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Organização dos horários de trabalho**

1- Compete à empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, e do ACT definir os horários de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal é de 38 horas, não podendo exceder o limite de 8 horas por dia, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

3- Na empresa poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, nomeadamente, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Isenção de horário;
- d) Horário de turnos.

4- As alterações dos horários de trabalho deverão ser precedidas de consulta aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

5- O intervalo de descanso, salvo acordo em contrário com o trabalhador, será entre 1 e 2 horas.

6- Mediante acordo entre a empresa e os trabalhadores ou os representantes dos trabalhadores, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso nem tomada de refeições, pode ser alargado, onde tal se justificar.

7- Haverá registo dos tempos de trabalho, sendo obrigatório para os trabalhadores o cumprimento dos procedimentos que forem adotados.

8- Não se efetuará qualquer desconto na remuneração dos trabalhadores que, por razões justificadas e aceites pela empresa ou motivos não imputáveis ao trabalhador, não marcaram o ponto de controlo de entrada ou de saída, desde que comprovem devidamente a sua presença no trabalho durante o seu horário de trabalho.

## SUBSECÇÃO II

### Horário fixo, horário flexível e isenção de horário de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

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

2- Neste tipo de horário admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

2- O período flexível será o correspondente aos seguintes acréscimos de horas face ao horário base<sup>4</sup>:

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas antes do início do horário base	1,5	1	1	1	1
Número de horas após o termo do horário base	1,5	1,5	1,5	2	2,5

<sup>4</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

3-O período obrigatório será o correspondente às seguintes reduções de horas face ao horário base:<sup>5</sup>

	Segunda-feira	Terça-feira	Quarta-feira	Quinta-feira	Sexta-feira
Número de horas após o início do horário base	1	1	1	1	1
Número de horas antes do início do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas pós o termo do período de almoço	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Número de horas antes do termo do horário base	2	2	2	1,5	2

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

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

6- A prática do horário flexível obriga ao cumprimento, em média, de um número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal, exceto, durante o período legal de aleitação e aos trabalhadores estudantes, em relação aos quais será deduzido o tempo de ausência autorizado.

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

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

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

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

11- O horário flexível não é praticável por trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Isenção de horário de trabalho é o regime em que o trabalhador não está sujeito aos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal, não prejudicando o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

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

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o cumprimento das obrigações de marcação do ponto e de presença diária.

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

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

6- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho é pago, enquanto se mantiverem neste regime, um subsídio, nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup>

7- A empresa e o trabalhador podem acordar por escrito outras modalidades de isenção, previstas na lei, para além da estabelecida no número 1 desta cláusula.

<sup>5</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

### SUBSECÇÃO III

#### Horário por turnos

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

###### Noção

1- A empresa poderá organizar turnos de trabalho diferentes, de laboração contínua ou não, com folga fixa ou rotativa, quando o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Entende-se por horário de trabalho de turnos a sucessão programada de trabalho para um conjunto de trabalhadores que assegura um dado posto de trabalho e do qual constam as faixas de ocupação ou escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do ano ou período de vigência do respetivo horário.

3- Entende-se por faixa de ocupação ou escala de turnos o horário programado para cada trabalhador do qual consta a rotação pelos diferentes turnos, os períodos normais diurnos em sobreposição e os dias de descanso.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Regime

1- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhados em regime de turnos, e organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço, tendo em atenção as preferências e interesses demonstrados pelos trabalhadores envolvidos em cada local de trabalho e ouvidos representantes dos trabalhadores.

2- A audição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, decorrerá 15 dias antes da afixação dos horários de turnos nos locais de trabalho, os quais entrarão em vigor 15 dias após a sua afixação.

3- Os horários de turnos de laboração contínua com folgas rotativas obedecem, em regra, às seguintes condições:

a) A prática do regime de turnos carece do prévio acordo escrito do trabalhador;

b) Os horários de turnos reportam-se em regra ao ano civil;

c) Fixam pelo menos um dia de descanso semanal obrigatório ao fim de um período máximo de 6 dias consecutivos de trabalho;

d) Fixam os períodos normais diurnos entre segunda-feira e sexta-feira;

4- Sem incidência pecuniária para a empresa, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que informada por escrito a hierarquia respetiva com antecedência, salvo motivo de força maior, e não haja inconveniência comprovada para o serviço;

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que solicitadas à hierarquia respetiva, com antecedência mínima de 30 dias e não haja inconveniente comprovado para o serviço.

5- Os trabalhadores em regime de turnos só podem abandonar o posto de trabalho depois de substituídos.

5.A - A empresa, em função das características e necessidades de cada serviço, definirá um tempo para passagem de turno, a fixar entre um limite mínimo de 10 minutos e um limite máximo de 15 minutos, que será considerado para efeitos do computo anual do período normal de trabalho em regime de turnos a que se refere o número 3 da cláusula 45.<sup>a6</sup>

6- A hierarquia local deve providenciar para que a substituição se faça, no período máximo de quatro horas ou imediatamente em caso de força maior.

7- Quando se torne necessário recorrer aos outros trabalhadores da escala de turnos para suprir a falta ou ausência de elementos da equipa, os tempos de trabalho suplementares daí resultantes devem ser distribuídos equitativamente.

8- Quando as circunstâncias o aconselharem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante esses períodos, as condições referentes ao regime de turnos.

<sup>6</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.



Cláusula 45.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1- O horário de turno, sem prejuízo do disposto no número seguinte, corresponde a oito horas de trabalho diário, nas quais se inclui o período de refeição de trinta minutos.

2- Durante o período de refeição referido no número anterior o trabalhador poderá abandonar o posto de trabalho desde que fique assegurado o serviço a seu cargo por um trabalhador que esteja no seu período normal de trabalho.

3- A duração do período normal de trabalho em regime de turnos, a determinar em cômputo anual, é igual à do período normal de trabalho prestado, em cada ano, pelos trabalhadores do regime normal.

4- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores faz parte do seu período normal de trabalho e é remunerado nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar e descanso diário**

1- O trabalhador no regime de turnos que seja chamado a prestar trabalho suplementar não deve retomar o serviço no horário que por escala lhe compete, sem que tenham decorrido 12 horas sobre o final da prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Quando o período de descanso de 12 horas, referido no número anterior, não puder ser observado por razões imperiosas de serviço, todo o tempo de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores em regime de turnos em sobreposição com o período de descanso em falta é remunerado como trabalho suplementar, sendo o período de descanso em falta até às 12 horas compensado com o tempo de descanso equivalente, a gozar nos 90 dias seguintes.

3- No caso da empresa não conceder o descanso a que o trabalhador tenha direito ao abrigo do número precedente no prazo nele previsto, será o mesmo pago de acordo com o valor hora previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>

4- Em regime de turnos, quando for necessário suprir a ausência de trabalhadores da rotação dever-se-á, dentro do possível, recorrer aos trabalhadores dos períodos antecedente e subsequente, respectivamente em prolongamento e antecipação dos correspondentes períodos normais de trabalho, com respeito das seguintes regras:

a) O prolongamento pode ter duração superior a 4 horas desde que surjam situações totalmente imprevistas;

b) A antecipação não pode ter duração superior a 4 horas e não confere direito ao descanso mínimo de 12 horas;

c) Nas ausências previstas com uma antecedência superior a 48 horas, o trabalhador, deverá, dentro do possível, ser substituído sem recurso a prolongamento ou antecipação.

5- No caso de antecipação ao período de horário normal de trabalho em regime de turnos, nas condições previstas na alínea b) do número anterior, entende-se que o trabalho suplementar cessa no termo do período correspondente ao horário normal do trabalhador ausente.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Prestação de trabalho fora da faixa de ocupação ou escala de turnos**

1- A prestação de trabalho, por necessidade de serviço, fora da faixa de ocupação ou escala de turnos do trabalhador, e que implique uma alteração superior a duas horas do início ou do termo do horário de trabalho previsto para aquele dia, deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo de trinta e duas horas, aplicando-se iguais condições quando o trabalhador retomar a sua faixa de ocupação ou escala de turnos.<sup>7</sup>

2- Quando não for possível assegurar o descanso mínimo referido no número anterior, as horas de serviço efetivamente prestadas dentro do referido período de vinte e quatro horas são pagas como trabalho suplementar em dia normal.

3- Com exceção do trabalho prestado durante os períodos de 32 horas referidos nos números 1 e 2, as horas de serviço que um trabalhador de turnos tenha que prestar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos são pagas como normais.

4- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de faixa, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na faixa inicial.

<sup>7</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2018.

5-O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de faixa ou escala.

6- A nenhum trabalhador pode ser exigido que, em cada ano civil, tenha que trabalhar fora da sua faixa de ocupação ou escala de turnos mais de 45 dias seguidos ou 60 interpolados.

7- Quando por necessidade de serviço forem ultrapassados os limites fixados no número anterior, a prestação de serviço, na nova faixa de ocupação, nos dias de descanso inicial do trabalhador, é paga como trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou complementar, conforme os casos e as folgas não gozadas na faixa inicial são compensadas pelas previstas nas novas faixas.

8- O regime de mudança de faixa previsto na presente cláusula nas situações em que o trabalhador na sua escala se encontre em período normal diurno de sobreposição, também designado por «escritório» ou «*back-office*», é unicamente aplicável nos dias úteis de segunda a sexta-feira.<sup>8</sup>

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Compensação

1- A prática do regime de turnos é compensada pela atribuição de um subsídio mensal, estabelecido no número 1 da cláusula 74.<sup>a</sup>, que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição, sem prejuízo do disposto nos números 3 a 6 da cláusula 74.<sup>a</sup>

2- Não se considera suspensão da prestação de trabalho em regime de turnos a frequência de acções de formação de interesse para as empresas, nos termos da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alteração ou cessação do regime de turnos

1- A empresa pode, desde que a organização do trabalho o justifique, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem a regime normal de trabalho.

2- A alteração do regime de trabalho é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 60 dias.

3- A inobservância do prazo estipulado no número anterior confere aos trabalhadores a manutenção de todos os direitos que detinham até decorrer o prazo indicado.

4- O trabalhador que for considerado inapto para o regime de turnos, pela medicina do trabalho, por razões imputadas ao exercício do regime de turnos, passará ao regime normal de trabalho.

5- Da decisão da medicina do trabalho pode o trabalhador interpor recurso para a empresa, que promoverá a repetição do exame por uma junta médica de que fará parte um médico do trabalho contratado pelo trabalhador, se este assim o desejar, sendo os respectivos honorários de conta da parte cuja posição não seja confirmada.

6- O trabalhador que passe a regime normal de trabalho por motivo de doença poderá voltar a trabalhar em turnos, desde que o solicite e tenha parecer favorável da medicina do trabalho. Se o parecer for desfavorável, o trabalhador pode recorrer, nos termos do número anterior.

7- Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de turnos e que por razões atendíveis pretendam passar a horário normal, requerê-lo-ão por escrito e a empresa, no caso de existirem funções compatíveis, procurará mudá-los de posto de trabalho no prazo máximo de um ano a contar da data da receção do pedido.

8- Nos casos previstos no número anterior, se a mudança de posto de trabalho envolver mudança de local de trabalho e os trabalhadores não a aceitarem, poderão optar pela continuação no regime de turnos, no posto de trabalho que vinham ocupando, ou pela ocupação de posto de trabalho disponível, ainda que de menor categoria, existente no mesmo ou noutra local de trabalho, desenvolvendo as diligências que para o efeito lhe competirem.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Regime específico

Tendo em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores e com o acordo das estruturas sindicais internas representativas dos trabalhadores abrangidos, poderá o regime constante das cláusulas 43.<sup>a</sup> a 47.<sup>a</sup> ser afastado ou modificado no caso de existência de características próprias da atividade que impliquem uma organização específica do tempo de trabalho e dos descansos.

<sup>8</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2018.

## SUBSECÇÃO IV

### Disponibilidade

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Noção

1- A disponibilidade é a situação em que o trabalhador nos termos do número 2 se mantém à disposição da empresa para, quando convocado e fora do seu período normal de trabalho, prestar serviços urgentes e/ou inadiáveis.

2- Considera-se que um trabalhador se encontra em situação de disponibilidade quando, em períodos fixados pela empresa, tenha de estar imediatamente contactável para poder iniciar a sua atividade em presença física no local determinado ou por via remota sempre que ocorram situações de serviço que o exijam.

3- Salvo acordo com a hierarquia, sempre que atividade em disponibilidade seja prestada mediante presença física em local determinado, o trabalhador deverá manter-se em disponibilidade, segundo a sua opção, à distância máxima de uma hora da sua instalação de base ou no local em que, nos dias normais de trabalho, tenha a sua residência, ou nas suas imediações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regime

1- A empresa definirá, ouvidos os representantes dos trabalhadores, para cada tipo de instalação, quais os postos de trabalho e respetivas funções que deverão ficar sujeitos a disponibilidade.

2- Os trabalhadores afetos aos postos de trabalho definidos nos termos do número anterior que aceitem ser inseridos nas funções sujeitas a disponibilidade consideram-se automaticamente aderentes ao regime de disponibilidade.

§ único. Os trabalhadores que não estejam, à data da celebração do presente ACT<sup>9</sup>, inseridos no regime de disponibilidade poderão por escrito manifestar a sua não concordância em serem abrangidos por este regime no prazo de 90 dias a contar da data de entrada em vigor do ACT<sup>10</sup>.

3- As escalas de serviço de disponibilidade são elaboradas pela empresa, ouvidos os trabalhadores abrangidos, devendo ser elaboradas de molde a que ao longo de cada ano civil, dentro do possível, os dias de descanso semanal e feriados sejam distribuídos equitativamente.

4- Aos trabalhadores em situação de disponibilidade é assegurado em princípio e sem prejuízo da manutenção das situações em prática à data de entrada em vigor do presente ACT, em cada semana de calendário, um período mínimo de 24 horas consecutivas sem disponibilidade.

5- O limite máximo do tempo de disponibilidade por trabalhador não pode exceder a média mensal de 200 horas, reportada a um período de 3 meses, contando-se para a definição desse período o mês em que eventualmente sejam excedidas as 200 horas e os 2 meses subsequentes.

6- O limite fixado no número anterior só pode ser ultrapassado desde que, comprovadamente, ocorram casos fortuitos ou de força maior.

7- Para trabalhos previamente programados para dias de descanso ou feriados, são designados prioritariamente os trabalhadores que, nesse período, se encontrem em disponibilidade, desde que as suas funções sejam adequadas à execução dos trabalhos.

8- Os trabalhadores em regime de disponibilidade, quando convocados, têm direito ao transporte ou às despesas de transporte e à remuneração pela prestação de trabalho como trabalho suplementar que se contará desde o momento da convocatória e no caso de trabalho remoto até ao termo da prestação de trabalho, ou, nos outros casos, até ao regresso do trabalhador ao local de partida.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Compensação

Os trabalhadores, quando e enquanto inseridos na escala de disponibilidade, têm direito a receber um subsídio nos termos do número 1 da cláusula 75.<sup>a</sup> que só é devido enquanto os trabalhadores praticam esse regime, não fazendo, portanto, parte integrante da retribuição, sem prejuízo do disposto nos números 2 a 5 da cláusula 75.<sup>a</sup>

<sup>9</sup> O ACT foi celebrado em 30 de janeiro de 2015.

<sup>10</sup> 1 de fevereiro de 2015.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Cessação

1- A atribuição da situação de disponibilidade a cada posto de trabalho e respetiva função não tem carácter permanente, podendo ser modificada ou suprimida em qualquer momento.

2- A modificação ou supressão, por parte da empresa, da situação de disponibilidade deve ser feita com um pré-aviso de 30 dias.

3- Os trabalhadores que, aduzindo motivos atendíveis, pretendam deixar de estar abrangidos pela situação de disponibilidade devem comunicar por escrito a sua pretensão à empresa, com a antecedência mínima de 6 meses relativamente à data pretendida para a respetiva cessação, e a empresa procurará satisfazer o pedido no prazo indicado.

### SUBSECÇÃO V

#### Trabalho noturno

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Na prestação de trabalho noturno é obrigatória a presença mínima de dois trabalhadores, onde tal seja reconhecido como necessário pela empresa, na sequência de recomendações da comissão de segurança e saúde no trabalho e em todas as situações consignadas na lei.

### SUBSECÇÃO VI

#### Trabalho suplementar

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Condições da prestação

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior, ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para o seu normal funcionamento.

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

5- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, os trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a doze meses.

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

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, nos termos do número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup> está sujeito aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho, por ano, não podendo, contudo, exceder quinze dias de trabalho por ano, em dia de descanso semanal ou feriado;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

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

2- Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados quando se verifique a necessidade de manter o abastecimento público ou evitar prejuízos importantes e eminentes, bem como quando se trate de trabalhadores afetos a serviços de exploração e noutros casos de força maior devidamente comprovados.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado confere o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, exceto se:

a) O trabalho suplementar resultar em continuidade do dia anterior e não exceder duas horas no dia de descanso, caso em que o trabalhador tem direito a um descanso correspondente ao tempo de trabalho suplementar realizado;

b) O trabalho suplementar prestado resultar de antecipação ou prolongamento de trabalho normal em dia feriado.

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

3- Os trabalhadores têm o direito de optar por gozar os dias de descanso compensatório a que tenham direito, num dos catorze dias subsequentes ao seu vencimento ou, por acordo entre a empresa e o trabalhador, até ao 90.º dia posterior ao seu vencimento.

4- Na falta de acordo, caberá à empresa proceder à marcação do gozo dos dias de descanso compensatório.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dias feriados**

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando integrados em horários por turnos ou quando expressamente convocados para trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dia feriado que por escala competir aos trabalhadores do regime de turnos implica o pagamento de um acréscimo remuneratório, a calcular com base na retribuição horária, nos seguintes termos:

a) 75 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período diurno;

b) 100 % da retribuição horária, em relação ao trabalho prestado em período noturno;

c) O acréscimo remuneratório previsto na alínea b) já inclui a retribuição por trabalho noturno previsto na cláusula 72.<sup>a</sup> do ACT.

3- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 78.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VI

### **Descanso semanal, férias, feriados e faltas**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

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

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

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

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de 23 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil, acrescido de um dia de férias remunerado no caso do trabalhador ter cinco ou mais anos de antiguidade, o qual se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto na lei e nos números seguintes.

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

3- Em caso de rescisão do contrato de trabalho no ano de admissão, o trabalhador restituirá à empresa o valor correspondente aos dias de férias de férias a que tinha direito em razão da duração efetiva do contrato de trabalho.

4- Os trabalhadores contratados a termo, cujo contrato tenha duração inferior a um ano, terão direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, até ao máximo de vinte dias úteis por ano, as quais serão gozadas nos termos que forem fixadas pela empresa.

5- A marcação, gozo e alteração do período de férias, e demais situações não previstas nos números anteriores, são reguladas pelo disposto na lei.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Feridos**

1- São considerados feridos obrigatórios os legalmente previstos.

2- Além dos feridos obrigatórios, na empresa, observar-se-á o feriado municipal do local de trabalho e a Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Dispensa**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho até 8 horas seguidas ou interpoladas, de acordo com o seguinte regime:

- a) A dispensa poderá ser gozada entre o dia 1 de janeiro e o dia 31 de dezembro de cada ano civil;
- b) O trabalhador deverá comunicar a intenção de usufruir da dispensa com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações imprevistas e devidamente comprovadas não compatíveis com a observância daquele prazo;
- c) A dispensa só não será concedida em caso de inconveniente para o serviço devidamente fundamentado;
- d) É aplicável ao regime previsto no presente número o disposto na alínea c) do número 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

- a) Necessidade, devidamente comprovada, de prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, bem como filho, adotado ou enteado com mais de doze anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar, até quinze dias por ano, não podendo este direito ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe ou equiparados;
- b) Necessidade devidamente comprovada de prestar assistência inadiável e imprescindível a filhos, adotados ou enteados, menores de 12 anos, até ao limite de trinta dias por ano ou em caso de hospitalização, no decurso do período que esta durar, o tempo comprovadamente necessário para acompanhar o menor, não podendo tal direito ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;
- c) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

d) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

e) As dadas por altura do casamento, durante quinze dias seguidos;

f) Por falecimento de parentes e afins nos termos e duração seguintes:

a) Cinco dias completos e consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva com o trabalhador em condições análogas à do cônjuge há mais de 2 anos ou, há menos tempo, com filhos comuns, filhos, adotados, pais adotantes, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) Um dia por trimestre para doação de sangue;

j) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente serviço de bombeiros voluntários;

k) Detenção ou prisão, enquanto não se verificar decisão condenatória com trânsito em julgado.

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

4- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no máximo de vinte e quatro horas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição, sem prejuízo de outros casos previstos na lei, nomeadamente as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, para além dos créditos que venham a ser fixados;

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

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

d) As dadas pelos motivos indicados nas alíneas a), b), c), h), k) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>

3- O disposto nos números anteriores não prejudica que, nos casos previstos na lei, as faltas justificadas sejam consideradas como prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- Qualquer período de ausência não justificado determina sempre a perda da retribuição correspondente, podendo ainda incorrer em infração disciplinar.

2- Tratando-se de faltas injustificadas durante todo ou uma das frações completas do período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao período da falta.

3- Não são passíveis de procedimento disciplinar as faltas previstas na alínea a) e na alínea b) do número 2 da cláusula 64.<sup>a</sup>, que excedam o limite fixado.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição e outras prestações

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Retribuição - Componentes e pagamento**

1- A retribuição mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal;
- b) O subsídio por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de turnos;
- d) O subsídio de disponibilidade.

2- As prestações indicadas nas alíneas b), c), e d) do número anterior apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento, sem prejuízo do disposto no número 3 alínea b) da cláusula 73.<sup>a</sup>, nos números 3 a 6 da cláusula 74.<sup>a</sup> e nos números 2 a 5 da cláusula 75.<sup>a</sup>

3- Não se consideram retribuição, as prestações assim qualificadas nos termos da lei, designadamente: o subsídio de alimentação, ajudas de custo, subsídio de transporte, prémios e gratificações, quando houver lugar.

4- A retribuição será sempre paga, até ao último dia útil do mês a que respeita, normalmente por transferência bancária.

5- A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Cálculo do valor da retribuição horária**

Para todos os efeitos deste ACT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que «*Rb*» representa a remuneração base mensal, e «*n*» representa o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Tabelas salariais**

1- As tabelas salariais constam do anexo II deste ACT, que dele faz parte integrante.

2- Aos trabalhadores, com categoria integrada no nível de qualificação I, é aplicável a tabela salarial prevista no artigo 2.º do anexo II, em função da categoria detida pelo trabalhador e a remuneração base mensal que auferir.

3- Aos trabalhadores, com categoria integrada nos níveis de qualificação II a V, é aplicável a tabela salarial prevista no artigo 3.º do anexo II, em função do nível de qualificação correspondente à categoria detida pelo trabalhador e a remuneração base mensal que auferir.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Remuneração por trabalho suplementar**

1- A realização de trabalho suplementar em dia normal de trabalho implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações de hora, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

a) Em período diurno:

- a) 35 % da retribuição horária, na primeira hora;
- b) 45 %, da retribuição horária nas horas ou frações subsequentes à primeira hora.

b) Em período noturno:

- a) 60 % da retribuição horária, na primeira hora;
- b) 70 % da retribuição horária, nas horas ou frações subsequentes à primeira hora.

2- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, implica o pagamento de uma retribuição especial igual à retribuição horária correspondente às horas ou frações, efetivamente prestadas, com os seguintes acréscimos:

- a) Em período diurno: 75 % da retribuição horária;
- b) Em período noturno: 100 % da retribuição horária.

3- Os acréscimos previstos na alínea b) do número 1 e na alínea b) do número 2 já incorporam a retribuição especial por trabalho noturno, prevista na cláusula 72.<sup>a</sup>



Cláusula 72.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho noturno**

O trabalho noturno efetivamente prestado será remunerado com base na retribuição horária, com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Remuneração por isenção de horário de trabalho**

1- A remuneração por isenção de horário de trabalho, na modalidade referida no número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> processa-se através de um subsídio mensal com o valor mínimo equivalente à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- O subsídio por isenção de horário de trabalho só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, exceto nos termos do número 3 da presente cláusula.

3- O subsídio por isenção de horário de trabalho é também devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Durante doze meses, como remanescente, quando, por parte da empresa, seja suprimido o regime de isenção de horário de trabalho aos trabalhadores que nele se tenham mantido mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Remuneração por turnos**

1- A remuneração por prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, processa-se através de um subsídio mensal calculado do seguinte modo: 23,5 % da remuneração base mensal, com o valor máximo de 482,47 € e mínimo de 311,41 €<sup>11</sup>.

1- a) O valor máximo do subsídio mensal de turnos é estabelecido em 530,72 € nos casos em que o trabalhador tenha prestado, seguida ou interpoladamente, 10 anos em trabalho por turnos na modalidade prevista no número 1<sup>12</sup>.

2- O subsídio por turnos não faz parte integrante da retribuição e só é devido enquanto o trabalhador estiver nessa situação, exceto nos termos dos números seguintes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio de turnos é devido:

- a) No período de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal;
- b) Em caso de baixa por doença, para efeitos de cálculo do subsídio previsto no número 1 da cláusula 79.<sup>a</sup> e, em relação aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 108.<sup>a</sup>, para efeitos de cálculo do complemento de subsídio de doença, enquanto deles beneficiarem;
- c) Nos períodos de mudança temporária para horário normal, por interesse de serviço ou enquanto a instalação em que prestam a sua atividade se encontra temporariamente fora de serviço.

4- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido nos termos do número 5 desta cláusula com os limites garantidos no número 6, desde que:

a) A passagem a horário normal seja imposta pela empresa e os trabalhadores tenham estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal seja solicitada pelo trabalhador, nos termos do número 7 da cláusula 49.<sup>a</sup>, com fundamento comprovado em necessidade absoluta e permanente de prestar assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, ou a filho com deficiência ou doença crónica, e que seja incompatível com a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos em regime de laboração contínua ou outro motivo que seja atendido pela empresa;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pela medicina do trabalho, inaptos para o regime de turnos.

5- O valor da remuneração remanescente referida no número anterior será sucessiva e cumulativamente reduzido anualmente, com efeitos a contar do dia 1 de janeiro de cada ano, até se extinguir ou atingir, se aplicáveis, os limites constantes do número 6 desta cláusula, no valor calculado de acordo com as seguintes fórmulas:

<sup>11</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

<sup>12</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022, valores atualizados com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

- a) Nas situações decorrentes das alíneas a), c) e d) do número anterior:  $Va = (St - Rh) / (0,50 \times N)$ ;
- b) Nas situações decorrentes da alínea b) do número anterior:  $Va = (St - Rh) / (0,25 \times N)$ ;
- c) Para efeitos das fórmulas constantes do número anterior:
- $Va$  é o valor a absorver;
  - $St$  é o valor do subsídio de turnos;
  - $Rh$  é a remuneração histórica garantida nos casos previstos no número 6 desta cláusula e calculada nos termos da mesma;
  - $N$  é o número de anos seguidos ou interpolados que o trabalhador tenha permanecido em turnos sendo proporcional em caso de fração do ano.
- 6- Os trabalhadores que pratiquem o regime de turnos de laboração contínua, caso o mesmo cesse, nas situações previstas no número 4, mantêm como remuneração mensal histórica:
- 12,5 % do respetivo subsídio quando tenham estado quinze anos seguidos ou vinte interpolados naquele regime;
  - 25 % do respetivo subsídio quando tenham estado vinte anos seguidos ou vinte cinco interpolados naquele regime;
  - 50 % do respetivo subsídio quando tenham estado vinte e cinco anos seguidos ou trinta interpolados naquele regime.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Remuneração por disponibilidade

- 1- A remuneração por disponibilidade processa-se através de um subsídio de disponibilidade de 15 % da retribuição horária normal por cada hora de disponibilidade, não podendo, porém, o valor hora a auferir pelo trabalhador ser inferior a 1,48 €, nem exceder 2,76 €.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o subsídio horário de disponibilidade é também devido, contando-se para o efeito o valor médio resultante da rotação normal:
- No período de férias e no subsídio de férias;
  - No subsídio de Natal.
- 3- Os trabalhadores que deixem de estar em disponibilidade, se tiverem permanecido na situação de disponibilidade mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados e desde que tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, continuam a receber o respetivo subsídio como remuneração remanescente, pelo valor médio resultante da rotação normal.
- 4- A remuneração remanescente referida no número anterior será reduzida anual e cumulativamente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, num valor correspondente à sua divisão por metade do número de anos seguidos ou interpolados que o trabalhador tenha permanecido em disponibilidade.
- 5- O trabalhador que deixe de estar em regime de disponibilidade por iniciativa e decisão da empresa, e que tenha permanecido nesse regime mais do que cinco anos seguidos ou oito interpolados, continuará a receber o respetivo subsídio, pelo valor médio resultante da rotação normal, durante doze meses, incluindo neste período o pré-aviso previsto no número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> do ACT.
- 6- O novo regime previsto no número 1, salvo quanto aos valores mínimo e máximo da hora de disponibilidade nele previstos, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, entrou em vigor em 1 de julho de 2020.
- 7- Os trabalhadores que à data de 1 de julho de 2020 auferissem uma retribuição horária superior ao limite máximo em vigor à referida data (2,63 €) mantêm o valor àquela data tido em conta para efeitos de cálculo do subsídio de disponibilidade, enquanto seja superior ao limite máximo em cada momento previsto no número 1.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao final de novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente ao valor da retribuição mensal, desde que nesse ano tenham estado continuamente ao serviço da empresa.
- 2- No caso de terem menos de um ano de trabalho na empresa, bem como no caso de cessação ou suspensão do contrato de trabalho, têm os trabalhadores direito à fração do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.
- 3- Os trabalhadores contratados a termo têm direito a um subsídio de Natal por cada mês de contrato, correspondente a 1/12 da remuneração.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias e será pago até final do mês de maio.

2- Os trabalhadores que pretendam gozar pelo menos duas semanas completas de férias antes do mês de junho, receberão o subsídio de férias no final do mês anterior ao seu início.

3- Os trabalhadores do quadro permanente com direito a férias receberão um subsídio de montante igual ao valor da retribuição mensal.

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

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação

1- As empresas atribuem aos trabalhadores um subsídio de alimentação, por cada dia útil de trabalho efetivo, no montante de 12,75 €<sup>13</sup>.

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

a) Ausências, dentro dos limites dos créditos de horas estabelecidos na lei e neste ACT, de trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

b) Tolerâncias de ponto concedidas pela empresa;

c) Faltas justificadas, desde que se verifique, pelo menos, a prestação de meio período de trabalho diário.

3- O subsídio de alimentação não é cumulável com a ajuda de custo ou apresentação de despesas que incluam refeição correspondente.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Doença/acidente de trabalho

1- Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial da Segurança Social e ainda nos três primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição de um subsídio na doença.

2- A empresa poderá adiantar o pagamento de uma quantia até ao limite da remuneração mensal do trabalhador em situações de baixa por doença ou acidente de trabalho mediante a apresentação de requerimento escrito e documento comprovativo da sua atribuição pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou companhia de seguros.

3- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do número anterior, tenha adiantado o pagamento da quantia ali referida, obrigam-se a informar de imediato a empresa do recebimento do subsídio de doença pela Segurança Social ou da indemnização da companhia de seguros de forma a que aquela possa proceder à correspondente compensação do adiantamento efetuado.

4- No caso da indemnização da companhia de seguros ser paga diretamente à empresa, esta efetuará a respetiva compensação por encontro de contas com o trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### Plano de benefícios

### Cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Benefícios

1- A empresa atribui aos seus trabalhadores um plano de benefícios nos seguintes domínios exemplificativos:

a) Seguros;

b) Educação e creches;

c) Reforma - Fundo de pensões;

d) Outros que venham a ser definidos.

<sup>13</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2-O plano de benefícios é constituído por uma componente de créditos fixa e uma componente de créditos flexível, permitindo ao trabalhador, dentro dos limites estabelecidos nas respetivas normas, escolher consoante as suas necessidades em concreto, a quantidade de unidades de crédito a afetar a cada tipo de benefício e os respetivos beneficiários.

3-O trabalhador poderá alterar a sua opção, nos períodos que forem fixados para o efeito nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>

4-É da competência da empresa, observado o disposto no número 4 da cláusula 84.<sup>a</sup> as atualizações das apólices e contratos incluídos no plano de benefícios, bem como das entidades seguradoras/gestoras, devendo informar os trabalhadores das alterações efetuadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1-Têm direito ao plano de benefícios os trabalhadores das empresas outorgantes do ACT pertencentes ao quadro permanente e que não estejam abrangidos pela cláusula 108.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-Os trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup>, podem optar por, mediante acordo escrito com a empresa, em lugar de serem abrangidos pelas disposições constantes dos artigos 2.º «Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde», 9.º «Energia elétrica», 10.º «Subsídio de estudo», 11.º «Acidentes pessoais», 13.º «Pré-reforma», 14.º «Preparação para a reforma», 15.º «Prémio de passagem à reforma» e apensos I «Complementos dos benefícios da Segurança Social», II «Saúde» e III «Energia elétrica» do protocolo referido naquela cláusula, por passarem a beneficiar exclusivamente do plano de benefícios previsto no presente capítulo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Contribuições da empresa

1-A empresa disponibilizará anualmente e em função da composição do agregado familiar de cada trabalhador, um valor fixo de 812,50 €<sup>14</sup> para o trabalhador, acrescido de 375,00 €<sup>15</sup> por cada membro do agregado familiar, com o limite máximo total de 3062,50 €<sup>16</sup>.

2-Para efeitos da determinação da composição do agregado familiar do trabalhador tomar-se-á em conta a situação constatada na data imediatamente anterior ao período a que se refere o número 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>, salvo quando ocorrer o nascimento de filhos em que a atribuição do valor correspondente ao respetivo escalão, previsto no número 1 será atualizada a partir da data do nascimento.

3-Por agregado familiar entende-se o cônjuge do trabalhador ou pessoa em situação legalmente equiparada, bem como, os filhos com idade até 25 anos que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

4-Em acréscimo ao valor referido no número 1 a empresa disponibilizará anualmente o valor correspondente a 3 % da remuneração do trabalhador, com um valor mínimo de 650,00 €, para alocação aos diversos tipos de benefícios disponibilizados.

5-Quando o custo total dos benefícios do trabalhador, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor deste plano de benefícios, exceda o somatório dos montantes previstos nos números anteriores, será garantido um valor equivalente para efeito das opções previstas no presente plano.

6-Entende-se por remuneração o valor correspondente à remuneração base mensal do trabalhador até ao limite máximo de 6000,00 € mensais, multiplicada por catorze vezes.

7-Para efeitos da determinação do valor decorrente da aplicação do disposto no número 4, tomar-se-á em conta o valor da remuneração base mensal auferida pelo trabalhador na data imediatamente anterior ao período a que se refere o número 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Unidades de créditos

1-A verba resultante da aplicação da cláusula 82.<sup>a</sup> é transformada em unidades de crédito para a escolha do tipo de benefícios de entre os disponíveis, correspondendo cada euro a uma unidade de crédito.

<sup>14</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

<sup>15</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

<sup>16</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2017.

2- A quantidade de unidades de créditos a afetar a cada benefício é da responsabilidade do trabalhador dentro das opções disponibilizadas, sendo obrigatória a opção por um seguro de saúde para o próprio.

3- A empresa divulgará anualmente os diferentes benefícios que forem disponibilizados, bem como, o período em que os trabalhadores poderão comunicar as suas escolhas.

4- Caso o trabalhador não efetue a sua opção, manter-se-á a situação do ano imediatamente anterior.

5- Caso o trabalhador não utilize parcialmente as unidades de crédito que lhe sejam atribuídas, a empresa procederá à sua afetação ao fundo de pensões que o abranja, nos termos das normas e procedimentos a que se refere a cláusula 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Procedimentos e aplicação

1- A incidência de encargos e demais obrigações legais e fiscais aplicáveis ao plano de benefícios objeto do presente capítulo é a que legalmente, em cada momento, estiver estabelecida.

2- As normas e os procedimentos para a definição, caracterização e concretização de cada benefício serão objeto de documentação específica a elaborar pela empresa e terão em conta as disposições das entidades gestoras, de que será dado conhecimento aos representantes dos trabalhadores e aos trabalhadores.

3- Em caso de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador terá direito à portabilidade das contribuições efetuadas para o fundo de pensões até à respetiva data de cessação.

4- Anualmente, a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, analisará e adequará o tipo de benefícios, coberturas e o valor dos benefícios em termos de unidades créditos, tendo em conta a experiência obtida.

## CAPÍTULO VIII-A

### Energia elétrica<sup>17</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>-A

##### Energia elétrica

1- A empresa concede, os trabalhadores do quadro permanente, um desconto de 80 % no valor total da fatura de eletricidade, no que se refere às seguintes rubricas:

- a) Potência contratada de energia elétrica;
- b) Consumo de energia elétrica.

2- O desconto referido no número anterior tem o limite anual (ano civil) de 800,00 €.

3- Caso o valor do benefício anual seja inferior ao valor fixado no número anterior, a diferença não será transferida para o ano seguinte.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>-B

##### Requisitos e condições de atribuição do benefício

1- O desconto é concedido unicamente a um local de consumo doméstico residencial.

2- O benefício é atribuído se o contrato de fornecimento de energia for celebrado com comercializador de energia que tenha contratualizado com a empresa o desconto referido no número 1 na fatura respeitante ao local de consumo.

3- O local de consumo terá de ser a morada de residência habitual dos beneficiários definidos na cláusula 84.<sup>a</sup>A, sendo indispensável que figure no contrato de fornecimento como outorgante-consumidor ou faça prova da existência de facto que lhe confere o direito.

4- A potência contratada máxima admissível será de 20,7 kVA.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>-C

##### Período anual a considerar de consumo

O período anual de consumo a considerar será o da faturação de janeiro a dezembro.

<sup>17</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

Cláusula 84.<sup>a</sup>-D**Atualização do valor do limite anual do benefício**

O valor limite do benefício, fixado no número 2 da cláusula 84.<sup>a</sup>-A, será atualizado em janeiro de cada ano, de acordo com a variação ocorrida de dezembro do ano N-2 a dezembro do ano N-1, constante do Índice de Preços no Consumidor no Continente do INE na classe habitação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis, subgrupo eletricidade.

## CAPÍTULO IX

**Prémio de antiguidade**Cláusula 85.<sup>a</sup>**Prémio de 25 anos**

1- A empresa, concede aos seus trabalhadores no ativo, no ano em que completarem 25 anos de antiguidade:

- a) Medalha comemorativa de prata;
- b) Prémio pecuniário de 2463,87 €<sup>18</sup>;
- c) Dispensa de serviço remunerada de 15 dias seguidos.

2- O prémio pecuniário referido na alínea b) do número anterior será atualizado em percentagem igual à dos aumentos de remuneração base mensal que se verificarem para a generalidade dos trabalhadores.

## CAPÍTULO X

**Pré-reforma e limite de permanência ao serviço**Cláusula 86.<sup>a</sup>**Pré-reforma**

1- A empresa pode, por razão de gestão, propor aos seus trabalhadores a sua passagem à situação de pré-reforma por velhice, desde que reúnam os requisitos legais exigidos para o efeito.

2- A passagem à pré-reforma referida no número anterior só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador, nos termos legais.

3- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

4- Os trabalhadores em situação de pré-reforma obrigam-se a requerer às instituições de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice logo que reúnam as condições de acesso ou tenham atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

5- Os trabalhadores que, durante o período de pré-reforma, se tenham tornado inválidos deverão requerer às instituições oficiais de previdência a passagem à situação de invalidez e, do facto, dar imediato conhecimento à empresa.

6- O montante da prestação de pré-reforma, com respeito pelos limites legais, bem como os critérios da sua atualização serão acordados entre as partes.

7- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram as obrigações previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula.

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Limite de permanência ao serviço**

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no dia em que tenha acesso à pensão de velhice.

<sup>18</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a data limite de permanência do trabalhador ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano após ter reunido condições de acesso ou ter atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais no domínio da segurança e saúde no trabalho

1- As atividades de transporte de eletricidade e gestão técnica global do sistema elétrico nacional, de transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do sistema nacional de gás natural, de armazenamento subterrâneo de gás natural e atividade de receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito, prosseguidas pelas empresas outorgantes do ACT, pela inerente especificidade e características, requerem um empenho global e permanente, das empresas e dos trabalhadores, com a segurança e saúde no trabalho.

2- Em coerência com o referido no número anterior, as empresas comprometem-se a adotar modelos de gestão ética e socialmente responsáveis, procurando considerar nas suas decisões, de forma equilibrada, os aspetos económicos, sociais e de preservação do ambiente.

3- No âmbito dos sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho, cada empresa outorgante do ACT compromete-se a:

- a) Estabelecer, em observância do princípio da melhoria contínua, objetivos de melhoria e metas intercalares;
- b) Avaliar ciclicamente os resultados obtidos tendo em vista a melhoria da eficácia dos sistemas, introduzindo, sempre que considere oportuno, as ações corretivas necessárias;
- c) Prevenir, por todos os meios ao seu alcance, a ocorrência de acidentes graves envolvendo substâncias perigosas, acidentes de trabalho e doenças profissionais, de forma a assegurar e manter elevados padrões de desempenho em matéria de segurança e saúde ocupacional;
- d) Promover o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores, garantindo a adequação das suas competências às funções que desempenham;
- e) Envolver, no respeito pelos princípios e compromissos anteriormente referidos, não apenas todos os colaboradores, mas também os fornecedores e prestadores de serviços que com a empresa cooperam nas diferentes atividades e iniciativas;
- f) Garantir o cumprimento dos requisitos legais e normativos em matéria de segurança e saúde no trabalho aplicáveis à atividade.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Objetivos e princípios fundamentais

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança, e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção dos riscos profissionais;
- b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e promover participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Organização da segurança e saúde no trabalho

Compete à empresa, específica e globalmente, organizar e desenvolver as ações necessárias à segurança e saúde no trabalho, definindo a estrutura organizacional, as responsabilidades, práticas, procedimentos, processos e recursos que permitam determinar e pôr em prática a política de prevenção segurança e saúde no trabalho, incluindo ode acidentes graves envolvendo substâncias perigosas.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador na segurança e saúde no trabalho**

Os trabalhadores têm o dever de participar ativamente na segurança e saúde no trabalho nomeadamente:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente, observando as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Participar ativamente na melhoria do sistema de segurança e saúde, no âmbito da comissão de segurança e saúde e individualmente nos seus locais de trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico e aos responsáveis pela segurança das instalações, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Adotar as medidas e instruções estabelecidas, em caso de perigo grave e iminente, sem prejuízo do dever de comunicação previsto na alínea *e)*;
- g)* Comparecer às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Participação do trabalhador na segurança e saúde no trabalho**

A participação dos trabalhadores na segurança e saúde no trabalho efetua-se nomeadamente através de:

- a)* Envolvimento apropriado na identificação de perigos, apreciação de riscos e definição de controlos;
- b)* Envolvimento apropriado na investigação de incidentes;
- c)* Envolvimento no desenvolvimento e na revisão das políticas e dos objetivos da segurança e saúde no trabalho;
- d)* Consulta quando ocorrerem mudanças que afetem a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Formação, informação e consulta na área da segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

- a)* Admissão na empresa;
- b)* Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c)* Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d)* Adoção de uma nova tecnologia;
- e)* Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho devem dispor de informação atualizada sobre:

- a)* Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b)* As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c)* As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

4- A empresa com vista à obtenção de parecer, consultará por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, através da comissão ou das subcomissões de segurança e saúde, em função do âmbito geral ou sectorial da matéria objeto da consulta, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre as diversas matérias a que está legalmente obrigada.



Cláusula 94.<sup>a</sup>**Representantes dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores ou as associações sindicais promoverão, nos termos da lei e tendo em conta o disposto no número seguinte, a eleição de representantes para a segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho serão eleitos de e entre os trabalhadores que, tendo como entidade empregadora empresa que seja outorgante do presente ACT, à data da marcação do ato eleitoral prestem trabalho na empresa em que a eleição seja promovida.

3- Para efeito do número anterior, a empresa entregará à comissão eleitoral, no prazo legal, o caderno eleitoral, o qual deve conter o nome dos trabalhadores que nela prestem trabalho e, sendo caso disso, identificados por estabelecimento e prestará o apoio logístico considerado necessário à realização do ato eleitoral.

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito de horas que em cada momento estiver previsto na lei e que atualmente corresponde a 5 horas por mês, referido ao período normal de trabalho que conta como tempo de serviço efetivo.

5- Sempre que haja dispersão geográfica dos estabelecimentos ou instalações da empresa, os representantes dos trabalhadores podem dispor, para além do crédito de horas previsto no número anterior, de um crédito adicional de duas horas e meia por mês, para preparar as reuniões com o órgão de gestão da empresa ou das comissões de segurança e saúde que integrem.

6- Os créditos de horas atribuídos aos representantes dos trabalhadores nos termos dos números 4 e 5 desta cláusula, são contabilizados trimestralmente, não podendo cada período de ausência ser superior a um dia.

7- A empresa proporcionará aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Comissões de segurança e saúde no trabalho**

1- É instituída, ao nível do conjunto das empresas outorgantes do ACT uma comissão de segurança e saúde paritária como órgão consultivo em matéria de segurança e saúde no trabalho, que reunirá pelo menos duas vezes por ano, constituída por:

a) Todos os membros das duas comissões sectoriais referidas no número 2;

b) Um membro eleito pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde das empresas que não integrem qualquer uma das comissões sectoriais referidas na alínea anterior;

c) Um membro designado pela administração das empresas.

2- Serão criadas duas comissões paritárias sectoriais: uma para a atividade de transporte de eletricidade e gestão técnica global do sistema elétrico nacional, designada «comissão eletricidade», e outra para a atividade de transporte de gás natural em alta pressão e gestão técnica global do sistema nacional de gás natural, atividade de armazenamento subterrâneo de gás natural e atividade de receção, armazenamento e regaseificação de gás natural liquefeito, designada «comissão gás natural», cada uma das quais reunirá, pelo menos, uma vez por trimestre.

3- Cada uma das comissões sectoriais previstas no número anterior será constituída por até quatro representantes das empresas e até quatro representantes dos trabalhadores dependendo do número de representantes dos trabalhadores eleitos.

4- Os representantes dos trabalhadores na comissão eletricidade serão eleitos de e entre os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das empresas da respetiva área de atividade.

5- Os representantes dos trabalhadores na comissão gás natural serão eleitos de e entre os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das empresas da respetiva área de atividade.

6- São considerados como prestação normal de trabalho os tempos utilizados pelos representantes dos trabalhadores em reuniões das comissões e as respetivas deslocações, bem como as visitas previstas na alínea l) da cláusula 96.<sup>a</sup>

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho**

São atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho, designadamente:

a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;

b) Recomendar ações tendentes a criar e desenvolver nos trabalhadores a sensibilidade para as questões ligadas com a segurança e saúde no trabalho;

- c) Apreciar, comentar e prestar informações sobre instruções e propostas de procedimentos destinados à manutenção ou melhoria das condições de trabalho;
- d) Apreciar, comentar e prestar informações sobre propostas de procedimentos de segurança;
- e) Dar parecer sobre os relatórios das atividades no âmbito da SST;
- f) Propor ações visando dar aos trabalhadores formação e assistência em matéria de SST;
- g) Apreciar a estatística de acidentes de trabalho e as circunstâncias em que ocorram os acidentes, emitindo parecer sobre a adequação das medidas implementadas ou a implementar com vista à sua prevenção;
- h) Propor a realização de auditorias internas pontuais em instalações;
- i) Apresentar recomendações sobre o tipo e a aquisição de equipamentos de proteção de uso individual e coletivo;
- j) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de SST e dar-lhes seguimento;
- k) Tomar conhecimento e analisar os relatórios referentes a inquéritos sobre acidentes de trabalho;
- l) Realizar periodicamente visitas às instalações no âmbito da sua esfera de atuação, em articulação com a estrutura hierárquica da empresa, as quais, sempre que adequado, contarão com a participação de um médico do trabalho;
- m) Propor o estudo das condições de trabalho das funções que, no seu entender, mereçam um tratamento específico.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Encargos com a organização e funcionamento das comissões

Os encargos com a organização e funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho são da responsabilidade da empresa.

## CAPÍTULO XII

### Poder disciplinar

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

- 1-O poder disciplinar cabe ao conselho de administração do empregador, que o pode delegar.
- 2-O exercício do poder disciplinar rege-se pelo disposto no presente ACT e pelo disposto na lei e inicia-se com a decisão de instauração de procedimento disciplinar.
- 3-O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, interrompendo-se nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Comunicação da instauração de processo disciplinar e da nota de culpa

- 1-O empregador comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar a instauração de processo disciplinar mencionando, se for caso disso, a intenção de proceder ao seu despedimento.
- 2-Com a comunicação atrás referida, o empregador juntará nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta.
- 3-O prazo a que se refere o número anterior não poderá ser inferior a 10 dias sem prejuízo do prazo previsto na lei para as situações de procedimento disciplinar com intenção de despedimento por justa causa.
- 4-Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento o empregador, na mesma data em que ocorrerem os factos referidos nos números anteriores, remeterá à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e da nota de culpa.
- 5-As notificações dos documentos a que se referem os números anteriores podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador, ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador, conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeitos pelo facto de serem devolvidas.
- 6-No caso previsto na parte final do número anterior, a notificação considera-se efetuada após o terceiro dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Direitos e garantias do trabalhador**

1- Sem prejuízo de outros direitos conferidos por lei, o trabalhador pode consultar o processo disciplinar, podendo examiná-lo durante o prazo fixado para a apresentação da sua defesa, no local que lhe for indicado pelo empregador.

2- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua alegada participação nos mesmos, indicar testemunhas e identificar os factos sobre os quais pretende que sejam ouvidas, bem como solicitar as diligências probatórias que considere mostrarem-se pertinentes para o esclarecimento da realidade dos factos.

3- Caberá ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas que indicar.

4- As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas, a menos que o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador.

2- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- As sanções previstas nas alíneas b) a e) do número 1 não podem ser aplicadas sem precedência de procedimento disciplinar e audiência prévia do trabalhador.

4- Sem prejuízo do disposto na lei em relação à aplicação da sanção prevista na alínea e) do número 1, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

## CAPÍTULO XIII

**Direito coletivo**

## SECÇÃO I

**Associações sindicais e representantes dos trabalhadores**Cláusula 102.<sup>a</sup>**Associações sindicais e representantes dos trabalhadores**

1- Para efeitos do presente ACT, entende-se por:

- a) Associações sindicais - Os sindicatos e federações outorgantes representativos dos trabalhadores das empresas subscritoras.
- b) Estruturas sindicais internas - As comissões sindicais ou intersindicais constituídas por delegados sindicais dos sindicatos outorgantes;
- c) Representantes dos trabalhadores - A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as estruturas sindicais internas ou, na sua falta, os delegados sindicais dos trabalhadores abrangidos.
- d) Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho - Os trabalhadores eleitos nos termos da cláusula 94.<sup>a</sup> do ACT.

2- Nos casos em que estiver prevista a audição prévia das associações sindicais, estruturas sindicais internas ou dos representantes dos trabalhadores referidos no número anterior, a falta de pronúncia destes no prazo de dez dias úteis, se outro não estiver estabelecido, será tida como não oposição ao ato proposto.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Dirigentes sindicais

1- Para o exercício das funções de membro da direção das associações sindicais outorgantes do presente ACT é concedido um crédito anual de horas, nos seguintes termos:

- a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 576 horas;
- b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 1152 horas;
- c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 2805 horas;
- d) Associação sindical com 200 ou mais trabalhadores sindicalizados - 3740 horas.

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

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é conferido por associação sindical, referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito, por escrito, até ao dia 15 de janeiro de cada ano, os trabalhadores filiados à data de 31 de dezembro do ano anterior, bem como os dirigentes sindicais que beneficiarão do regime de créditos previsto na presente cláusula.

5- No caso de ausência da comunicação quanto aos trabalhadores filiados, as empresas tomarão como base de cálculo para efeitos da aplicação do disposto no número 1 e do número 2, o número de trabalhadores cuja quotização seja por si cobrada nos termos da cláusula 105.<sup>a</sup>

6- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados, para efeitos de atribuição dos créditos de horas, devendo para o efeito informar essa alteração com a antecedência de 15 dias, por comunicação escrita dirigida à empresa ou ao serviço indicado nos termos do número 4.

7- Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os dirigentes sindicais devem comunicá-lo, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias úteis, ao respetivo empregador ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito.

8- Os membros da direção das associações sindicais têm direito a faltas justificadas para atividade sindical nos termos da lei.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1- Para o exercício das funções de delegado sindical de associação sindical outorgante do presente ACT é concedido um crédito anual de horas, a determinar da seguinte forma:

- a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 96 horas;
- b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 192 horas;
- c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 288 horas;
- d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 576 horas;
- e) Associação sindical com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de horas resultante da aplicação da seguinte fórmula  $6 + [(n - 500) : 200] \times (8 \times 12)$ , em que «n» representa o número de trabalhadores sindicalizados na associação sindical.

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

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é conferido por associação sindical e referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

4- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa ou ao serviço que as empresas outorgantes do presente ACT lhes indicarem para o efeito e por escrito, até ao dia 15 de janeiro de cada ano, os trabalhadores filiados à data de 31 de dezembro do ano anterior, bem como os delegados sindicais que beneficiarão do regime de créditos previsto na presente cláusula.

5- No caso de ausência da comunicação quanto aos trabalhadores filiados, as empresas tomarão como base de cálculo para efeitos da aplicação do disposto no número 1, o número de trabalhadores cuja quotização seja por si cobrada nos termos da cláusula 105.<sup>a</sup>

6- Quando pretendam utilizar o crédito de horas previsto nos números anteriores, os delegados sindicais devem comunicá-lo, por escrito, à respetiva hierarquia e, bem assim, à empresa ou ao serviço que tiver sido designado nos termos do número 2, em regra, com a antecedência mínima de 2 dias úteis.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### **Quotização sindical**

1- A empresa deve proceder a cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim o pretendam e o declarem por escrito, nos termos da lei.

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

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

b) As quotizações só deixam de ser descontadas mediante declaração escrita e assinada pelo trabalhador nesse sentido entregue ao respetivo empregador, produzindo efeitos nos termos legais.

## **SECÇÃO II**

### **Comissão paritária**

Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### **Competência**

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

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

Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### **Constituição e funcionamento**

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

2- Cada uma das partes indicará à outra a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT.

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

4- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes, devendo, contudo, obedecer às seguintes regras:

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

b) Salvo deliberação, admitindo prorrogação, não podem ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupadas mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto.

5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos dois representantes de cada parte.

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

## **CAPÍTULO XIV**

### **Disposições transitórias e finais**

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### **Regime especial transitório**

1- Aos trabalhadores admitidos pela REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, até 31 de março de 2008, que a esta data integravam o respetivo quadro de pessoal com contrato de trabalho sem termo e que estavam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup>, é aplicável o regime especial transitório previsto no «Protocolo - Disposições transitórias», anexo ao presente ACT.

2-Os atuais pensionistas e reformados que se encontravam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup> passam a beneficiar dos direitos e estar sujeitos às obrigações nos termos previstos no protocolo a que se refere o número anterior.

3-O «Protocolo - Disposições transitórias» é exclusivamente aplicável:

a) Aos trabalhadores referidos no número 1 que sejam abrangidos pelo presente ACT na data da sua entrada em vigor em razão das regras legais de filiação sindical;

b) Aos trabalhadores referidos no número 1, não abrangidos por filiação sindical à data de entrada em vigor do presente ACT, salvo se o trabalhador comunicar à empresa por escrito, no prazo máximo de 20 dias a contar da data de entrada em vigor<sup>19</sup>, a sua oposição à aplicação do presente ACT.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Revogação de regulamentação anterior

1-Com a entrada em vigor do presente ACT<sup>20</sup> é revogada a convenção coletiva de trabalho celebrada entre REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, e as associações sindicais subscritoras e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de julho de 2000, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de novembro de 2000, com as alterações posteriormente acordadas, designadamente as constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de setembro de 2003, retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de outubro de 2003, bem como os acordos de adesão relativos à convenção coletiva atrás referida, nomeadamente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2006, passando a ser exclusivamente aplicável a regulamentação coletiva de trabalho decorrente do presente instrumento.

2-São, igualmente, revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos em vigor nas empresas outorgantes que incidam sobre matérias previstas no presente ACT, ou que se mostrem contrários ou incompatíveis com as nele constantes.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reenquadramento profissional

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são reenquadrados, com efeitos à sua data de entrada em vigor<sup>21</sup>, nos termos previstos no «Protocolo - Enquadramentos, retribuições e benefícios».

2-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são enquadrados, com efeitos a partir da data da sua entrada em vigor<sup>22</sup>, na tabela salarial que abranja a sua categoria profissional, nos termos previstos no anexo II, sendo integrados na banda salarial correspondente à respetiva categoria profissional e na fase de progressão na carreira que abranja a remuneração base mensal auferida.

3-Os reenquadramentos decorrentes da presente cláusula, bem como as reclassificações previstas no artigo 5.º do Protocolo mencionado no número 1, produzem efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>23</sup> devendo estar operacionalizados no prazo de 60 dias a contar daquela data.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

O regime e as condições de trabalho decorrentes do presente ACT são globalmente mais favoráveis do que os direitos e deveres decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável, nomeadamente da revogada e identificada na cláusula 109.<sup>a</sup>

<sup>19</sup> O ACT produziu efeitos a partir do dia 1 de fevereiro de 2015.

<sup>20</sup> Cf. nota 19.

<sup>21</sup> Cf. nota 19.

<sup>22</sup> Cf. nota 19.

<sup>23</sup> Cf. nota 19.

## ANEXO I

**Enquadramento**

## Artigo 1.º

**Enquadramento da carreira de quadros superiores**

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
I - Quadros superiores	Quadro superior I	Requer o domínio profundo do conhecimento técnico e científico; Corresponde a um grau elevado de especialização ou ao elevado domínio de diversas áreas funcionais.	Atua e detém visão sobre um campo transversal da organização ou processos de elevada complexidade; Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Tem um impacto significativo no desempenho da atividade regular da área em que opera; Pode orientar profissionais e equipas, da mesma ou diferente carreira profissional, e coordenar projetos da sua área de atividade, ou que incluam outras atividades.	Elevada autonomia e tomada de decisão, balizadas por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau circunscrito por modos de atuação amplos e orientações superiores.	Auditoria; Logística e compras; Comunicação; Engenharia da rede elétrica; Engenharia da rede gás; Operação e manutenção elétrica; Operação e manutenção gás; Estudos/gestão da informação; Finança; Gestão de projetos/consultoria; Jurídica; Mercado e liquidações.
	Quadro superior II	Requer conhecimentos, capacidades e competências consolidados.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Tem um impacto significativo no desempenho da atividade regular da área em que opera; Pode orientar profissionais e equipas, da mesma ou diferente carreira profissional, e coordenar e gerir, autonomamente, projetos da sua área de atividade.	Tem autonomia para equacionar métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamento sobre situações complexas e diversas, estando o seu grau circunscrito por modos de atuação amplos e orientações superiores.	Qualidade, ambiente e segurança; Recursos humanos; Serviços e expropriações; Sistemas de informação.

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
I - Quadros superiores	Quadro superior III	Requer desenvolvimento e consolidação de conhecimentos, de capacidades e competências.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades.	Goza progressivamente de autonomia para equacionar os métodos e soluções a adotar com base em análises e julgamento sobre situações complexas e diversas; Os resultados do seu desempenho estão sujeitos a revisão superior.	Auditoria; Logística e compras; Comunicação; Engenharia da rede elétrica; Engenharia da rede gás, Operação e manutenção elétrica; Operação e manutenção gás; Estudos/gestão da informação; Financeira; Gestão de projetos/consultoria; Jurídica; Mercado e liquidações; Qualidade, ambiente e segurança; Recursos humanos; Serviços e expropriações; Sistemas de informação.
	Quadro superior IV	Requer desenvolvimento de capacidades e competências; Corresponde, normalmente, ao início da aprendizagem em exercício.	Compreende, aplica e adapta conhecimentos teóricos e práticos, (disciplinas, processos, sistemas) no desenvolvimento das suas atividades; Realiza atividades de suporte a outras funções na organização e à consecução da atividade da área que integra.	Atua predominantemente balizado por procedimentos estandardizados e sob orientação e acompanhamento próximo superior; Necessita de orientação.	



## Artigo 2.º

**Enquadramento da carreira de técnico operacional**

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível II	Quadro técnico de gestão operacional	Exige conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior, adquiridos através de experiência obtida no desempenho de atividades similares, afins ou adequadas.	<p>Assegura a elaboração do plano anual de atividades específico da sua área de especialidade, monitorizando o seu progresso;</p> <p>Estuda, concebe e realiza planos e projetos da sua área de especialidade, elabora e organiza métodos e processos de trabalho e propostas de atuação;</p> <p>Procede a análise crítica e conceção de planos executivos e estudos de soluções técnicas alternativas, assegurando assistência técnica especializada e elaborando pareceres e especificações técnicas e outros documentos relativos ao seu desenvolvimento e implementação;</p> <p>Colabora no desenvolvimento de novos projetos, na preparação de cadernos de encargos, na apreciação de propostas de fornecedores e na análise de fornecimento de dados;</p> <p>Analisa, trata e elabora relatórios técnicos sobre o desempenho de equipamentos sistemas e infraestruturas. Prepara elementos para controlo de gestão;</p> <p>Assegura e garante a aplicação de regras de segurança de pessoas e de utilização das instalações, infraestruturas e equipamentos, e execução de procedimentos de emergência;</p> <p>Representa a empresa no âmbito das suas atividades designadamente nos contactos com entidades públicas e privadas, proprietários e fornecedores de serviços;</p> <p>Orienta e coordena outros profissionais e/ou equipas de trabalho e supervisiona os prestadores de serviços.</p>	Atua apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir; Atua balizado por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau de atuação estabelecido por processos, procedimentos e/ou orientações superiores.	Operação e manutenção elétrica; Operação e manutenção gás; Desenho e projeto; Sistemas de informação e telecomunicações; Serviços e expropriações; Logística e compras.

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível III	Técnico operacional I	<p>Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função;</p> <p>Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade, abrangendo uma diversidade de conhecimentos e experiências fundamentais para o seu desempenho.</p>	<p>Colabora na elaboração e no controlo da execução do plano anual de atividades específico da sua área de especialidade;</p> <p>Monitoriza o progresso das atividades, analisa as falhas, modos de falha e suas consequências, permitindo a monitorização do processo e a apresentação de propostas de melhoria;</p> <p>Programa as diversas intervenções alocando e/ou disponibilizando recursos humanos e materiais;</p> <p>Executa e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegurando e controlando a qualidade dos mesmos;</p> <p>De acordo com a sua especialidade, colabora no estudo de soluções técnicas e colabora e fornece elementos para as diversas fases dos projetos. Participa na execução de planos relativos a anteprojetos e projetos;</p> <p>Regista as atividades nos sistemas de gestão, elabora relatórios de atividade sobre os trabalhos efetuados, ocorrências, elementos estatísticos, medições e andamento dos trabalhos e monitoriza a implementação das ações. Analisa os resultados e indicadores propondo ações de melhoria operacional;</p> <p>Fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal e zela pelo cumprimento das normas de segurança;</p> <p>Pode representar a REN nos contatos a efetuar, localmente, com terceiros;</p> <p>Pode orientar e coordenar a atividade de outros profissionais e/ou de equipas;</p> <p>Supervisiona a intervenção de entidades subcontratadas para a execução de programas e planos de intervenção em regime de externalização.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</p> <p>Atua balizado por orientações específicas, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</p>	<p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Servidões e expropriações;</p> <p>Logística e compras.</p>

NQ		<p>Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função;</p> <p>Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade.</p>	<p>Atividades</p> <p>Prepara processos no âmbito da sua especialidade, procede a testes e medições e orienta ou efetua ensaios. Estuda e propõe modificações e procede a fiscalizações e vistorias no âmbito da sua função. Colabora no planeamento de atividades;</p> <p>Fiscaliza e coordena trabalhos nos domínios do projeto da montagem, manutenção, conservação ou reparação ou dos ensaios em circuitos, aparelhagem, equipamentos, sistemas e instalações;</p> <p>Controla o fornecimento entrega e receção e aplicação de serviços ou equipamentos pelos prestadores de serviço de acordo com especificações técnicas e normas em vigor;</p> <p>De acordo com a sua especialidade pode realizar rondas de inspeção e efetua trabalhos de manutenção de 1.ª linha sobre equipamentos, infraestruturas e sistemas e monitoriza o sistema de controlo do processo;</p> <p>De acordo com a sua especialidade lê e interpreta esquemas, normas, especificações técnicas, regulamentos e desenhos. Participa na execução de planos relativos a anteprojetos e projetos. Pode elaborar desenhos, desenhos de conceção e desenhos de implantação e pode negociar com proprietários;</p> <p>Regista as atividades nos sistemas de gestão, elabora relatórios de atividade sobre os trabalhos efetuados, ocorrências, elementos estatísticos, medições e andamentos dos trabalhos e monitoriza a implementação das ações;</p> <p>Fiscaliza e averigua as condições gerais de segurança do pessoal e zela pelo cumprimento das normas de segurança;</p> <p>Pode representar a REN nos contactos a efetuar, localmente, com terceiros;</p> <p>Pode orientar profissionais de qualificação inferior a fim de assegurar o desempenho da sua função. Coordena, orienta e assiste prestadores de serviços quando disso for expressamente encarregado.</p>	<p>Autonomia</p> <p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</p> <p>A sua balizado por orientações específicas e procedimentos, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</p>	<p>Áreas funcionais</p> <p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Serviços e expropriações.</p> <p>Logística e compras.</p>
Nível IV					

	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível V	Técnico operacional III	<p>Exige conhecimentos, no mínimo, ao nível da escolaridade obrigatória na área vocacional adequada à função; Poderá ter experiência profissional relevante para a atividade.</p>	<p>Efetua, instala, opera e colabora em trabalhos de projeto, montagem, remodelação, conservação, reparação e ensaio de equipamentos e sistemas;</p> <p>Executa trabalhos de fiscalização, medição e vigilância, e atividades de apoio às respetivas áreas funcionais, compreendendo tarefas simples e rotineiras.</p> <p>Presta assistência técnica na execução dos trabalhos;</p> <p>Efetua ou apoia a pesquisa, localização e reparação de avarias em equipamentos, sistemas e instalações;</p> <p>Efetua leituras em instrumentos, lê e interpreta dados da aparelhagem de medida e controlo e regista resultados;</p> <p>De acordo com a sua especialidade pode executar desenhos, desenhos técnicos, artes gráficas e desenhos de pormenor a partir de elementos recebidos ou da interpretação de cálculos. Efetua cálculos simples, medições ou levantamentos de elementos existentes;</p> <p>De acordo com a sua especialidade pode apoiar processos de licenciamento e autorização de obras.</p> <p>Acerta com proprietários indemnizações por direitos de passagem tendo por base procedimentos e indicações, averigua danos causados a terceiros e efetua trabalhos de autorização de passagens;</p> <p>Elabora relatórios sobre os trabalhos efetuados;</p> <p>Pode estabelecer contactos com terceiros para resolução de problemas;</p> <p>Aplica as normas de segurança;</p> <p>Pode orientar ou fiscalizar alguns trabalhos.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados.</p> <p>Atua balizado por instruções simples, estandarizadas e sob estreita supervisão.</p>	<p>Operação e manutenção elétrica;</p> <p>Operação e manutenção gás;</p> <p>Desenho e projeto;</p> <p>Sistemas de informação e telecomunicações;</p> <p>Servidões e expropriações;</p> <p>Logística e compras.</p>

## Artigo 3.º

**Enquadramento da carreira técnica administrativa**

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível II	Quadro técnico de gestão administrativa	Exige conhecimentos ou formação adicional, em matérias específicas da função a nível de curso superior, adquiridos através de experiência obtida no desempenho de atividades similares, afins ou adequadas.	<p>Concebe ou realiza planos de atividades; Executa trabalhos da especialidade; Elabora projetos e propostas de métodos e processos de realização de trabalhos; Adapta métodos e processos de trabalho na área da gestão; Elabora propostas de planos de atuação; Orienta e coordena outros profissionais e/ou equipas de trabalho e supervisiona os prestadores de serviços.</p>	<p>Atua apenas com indicações gerais dos objetivos a atingir; Atua balizado por objetivos e orientações gerais, estando o seu grau de atuação estabelecido por processos, procedimentos e/ou orientações superiores.</p>	<p>Administrativa e Secretariado; Logística e compras; Financeira; Recursos humanos;</p>
Nível III	Técnico administrativo I	Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função; Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade, abrangendo uma diversidade de conhecimentos e experiências fundamentais para o seu desempenho.	<p>Coordena, orienta e participa na execução dos trabalhos da sua especialidade, assegurando e controlando a qualidade dos mesmos; Pode orientar e controlar a atividade de profissionais e de equipas que, nos vários domínios, atuam nos serviços de apoio à gestão.</p>	<p>Dá colaboração funcional a profissionais mais qualificados. Atua balizado por orientações específicas, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.</p>	<p>Administrativa e secretariado; Logística e compras; Financeira; Recursos humanos.</p>

NQ	Categoria	Perfil de conhecimentos	Atividades	Autonomia	Áreas funcionais
Nível IV	Técnico administrativo II	Exige conhecimentos ao nível do 12.º ano de escolaridade, ou experiência profissional equiparável na área vocacional adequada à função; Exige experiência profissional relevante e consolidada para a atividade.	Coordena, orienta, controla e executa atividades administrativas; Organiza processos de carácter administrativo; Implementa novos métodos ou processos de trabalho; Acompanha e desenvolve as ações necessárias à manutenção e aperfeiçoamento de sistemas de gestão informatizados; Pode coordenar, controlar e executar atividades contabilísticas financeiras e procede à implementação dos respetivos métodos e processos de trabalho. Participa no controlo de gestão orçamental; Acompanha a gestão de contratos; Estuda, aplica e faz aplicar regulamentos, normas e planos dentro do âmbito das suas competências.	Dá colaboração funcional na a profissionais mais qualificados; Atua balizado por orientações específicas e procedimentos, estando o seu grau de atuação definido por procedimentos e orientação superior.	Administrativa e secretariado; Logística e compras; Finança; Recursos humanos.
Nível V	Técnico administrativo III	Exige conhecimentos, no mínimo, de escolaridade obrigatória, na área vocacional adequada à função; Poderá ter experiência profissional relevante para a atividade.	Executa e procede ao ordenamento, conferência, registo e distribuição de documentos; Compila e calcula elementos e dados necessários para a organização de processos relativos à sua atividade; Efetua trabalhos de processamento de texto, expediente e arquivo; Pode efetuar movimentações de valores; Pode executar atividades relativas à organização e manutenção de bases de dados e realizar apresentações.	Dá colaboração funcional na a profissionais mais qualificados. Atua balizado por instruções simples, estandardizadas e sob estreita supervisão.	Administrativa e secretariado; Logística e compras; Finança; Recursos humanos.

## Artigo 4.º

**Áreas funcionais**

Áreas funcionais	Descritor
Auditoria	Assegurar o sistema de auditoria e controlo interno no grupo, garantindo a conformidade com a legislação aplicável, a defesa dos interesses institucionais e a coerência dos processos financeiros, informáticos, operacionais e de gestão.
Logística e compras	Assegurar a definição e implementação da estratégia de procurement e sourcing com vista à obtenção de sinergias e otimização orçamental, gerir a atividade de armazém, manutenção de edifícios, o controlo de stocks e respetivo aprovisionamento, tal como proceder ao registo, gestão de contratos e avaliação de fornecedores.
Comunicação	Assegurar a definição e implementação das estratégias de comunicação interna e externa, com vista a maximizar os resultados comerciais dos negócios do Grupo REN e o valor da marca.
Engenharia da rede elétrica	Assegurar a realização de estudos, planeamento, projetos e gestão de investimentos, obras e manutenção na área da Engenharia Elétrica, acompanhando a respetiva execução e os custos envolvidos, no sentido de contribuir para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Engenharia da rede gás	Assegurar a realização de estudos, planeamento, projetos e gestão de investimentos, obras e manutenção das redes gás do Grupo REN na área da engenharia mecânica ou química, acompanhando a respetiva execução e os custos envolvidos, no sentido de contribuir para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Estudos/gestão da informação	Apoiar a tomada de decisões no âmbito da regulação e tarifas e no relacionamento com as diversas entidades supervisoras do sector, acompanhando as alterações ao nível legislativo, regulamentar e organizativo dos sectores energéticos; garantir o planeamento da rede de transporte de electricidade e da rede de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito, e a gestão integrada da rede de transporte de electricidade e da rede de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito.
Financeira	Assegurar a definição e implementação da política financeira e gestão de riscos financeiros do Grupo REN, elaborar e controlar os planos de negócios e o orçamento do Grupo REN, e assegurar a consolidação e prestação de contas do grupo e das respetivas demonstrações financeiras, bem como a gestão estruturada da contabilidade analítica e dos processos de controlo interno de reporte.
Gestão de projetos/consultoria	Avaliar o desenvolvimento estratégico do grupo e efetuar a prospeção e análise de potenciais oportunidades no sentido de otimizar o portfolio de negócios, tal como assegurar a realização de estudos, projetos e gestão de investimentos nas diversas áreas de negócio da empresa.
Jurídica	Assegurar o cumprimento de todas as obrigações legais, fiscais e estatutárias, prestando assessoria jurídica às várias empresas, exercer o patrocínio judicial de processos, gerindo as ações legais de contencioso, garantindo a defesa dos interesses da REN e representar o grupo na regularização extrajudicial dos diferendos.
Mercado e liquidações	Conduzir as atividades de contratação, relação comercial e acerto de contas do Grupo REN com agentes externos, a gestão e regulamentação dos mercados e desenvolvimento do sistema de telecontagem.
Qualidade, ambiente e segurança	Apoiar a definição de políticas de qualidade, ambiente e segurança, bem como os respetivos planos, orçamentos critérios e especificações de segurança, contribuindo para o cumprimento dos objetivos de sustentabilidade, acompanhando/coordenando projetos e iniciativas de qualidade e ambiente e desenvolvendo atividades de prevenção e segurança, higiene e saúde no trabalho.

Áreas funcionais	Descritor
Servidões e expropriações	Garantir a otimização dos processos de aquisição de terrenos, de direitos de utilização de superfície, o estabelecimento de servidões e apoio à sua manutenção no âmbito das concessões de eletricidade e de gás natural de forma a assegurar as condições necessárias ao desenvolvimento das redes energéticas.
Sistemas de informação e telecomunicações	Assegurar o alinhamento da organização e dos sistemas de informação com a estratégia definida, criando ou transformando soluções, processos e políticas de qualidade, que promovam a eficácia, eficiência e inovação dos processos e a excelência de desempenho do grupo e dos seus negócios; assegurar a realização de projetos, gestão de investimentos e manutenção na área das telecomunicações, acompanhando a respetiva execução e implementação de políticas, critérios e especificações de manutenção, no sentido de garantir a continuidade de monitorização dos sistemas de transmissão da REN elétrica, contribuindo para o crescimento sustentado e desenvolvimento de negócio.
Administrativa e secretariado	Assegurar as atividades administrativas de suporte às áreas de negócio do Grupo REN, nomeadamente nas vertentes de secretariado, gestão de arquivo e documentação técnica, processamento de informação e gestão de equipamentos.
Desenho e projeto	Participar na conceção, estudo e realização de planos relativos aos equipamentos, estruturas, construção e arquitetura das redes elétricas do grupo a um nível operacional, contribuindo no planeamento, geometria e execução dos projetos e anteprojetos.
Operação/manutenção elétrica	Implementar e executar as políticas, critérios e especificações de manutenção das redes elétricas da empresa, tal como assegurar as atividades de transporte, intervenções preventivas e corretivas, que promovam a eficiência e eficácia das redes de transporte de eletricidade, tal como assegurar as atividades de transporte de eletricidade a um nível operacional e acompanhar as intervenções e reparações realizadas, garantindo a operação eficaz e eficiente da rede elétrica.
Operação/manutenção gás	Implementar e executar as políticas, critérios e especificações de manutenção das redes de gás da empresa, tal como assegurar as intervenções preventivas e corretivas, que promovam a eficiência e eficácia das redes de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito, tal como assegurar as atividades de transporte e armazenagem de gás natural e gás natural liquefeito a um nível operacional e acompanhar as intervenções e reparações realizadas, garantindo a operação eficaz e eficiente da rede de gás.

## ANEXO II

**Tabelas salariais**

## Artigo 1.º

**Conceitos**

1- As tabelas salariais são constituídas por bandas salariais de referência correspondendo uma banda a cada nível de qualificação nas carreiras técnica operacional e administrativa e uma banda a cada uma das quatro categorias da carreira de quadros superiores.

2- As bandas salariais são constituídas por um valor mínimo e valores de referência que delimitam as 4 fases A a D de progressão na carreira nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>



## Artigo 2.º

**Tabela salarial de quadros superiores**<sup>24</sup>

Categoria profissional	Quadro superior IV	Quadro superior III	Quadro superior II	Quadro superior I	
Nível de qualificação	NQ I				
Bandas salariais de remuneração base				4 545,00 D	
			3 959,00 D	2 808,00	
			3 134,01		
			3 254,00 D		3 134,00
			2 971,01		C - 6 anos (4 %)
			2 971,00		
			C - 6 anos (4 %)		2 641,01
					2 641,00
			B - 5 anos (5 %)		2 501,01
	2 501,00	2 354,00			
	2 333,00 D	B - 5 anos (5 %)			
	2 071,01				
	2 071,00				
B - 5 anos (5 %)					
1 787,01	1 787,01				
1 787,00					
A - 3 anos (6 %)					
1 377,00					

<sup>24</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

## Artigo 3.º

**Tabela salarial de técnicos operacionais e administrativos**<sup>25</sup>

Categoria profissional	Técnico operacional III Técnico administrativo III	Técnico operacional II Técnico administrativo II	Técnico operacional I Técnico administrativo I	Quadro técnico gestão operacional Quadro técnico gestão administrativa
Nível de qualificação	NQ V	NQ IV	NQ III	NQ II
Bandas salariais de remuneração base				3 220,00 D
			2 984,00 D	2 739,01
			2 621,01	2 739,00 C - 6 anos (4 %)
			2 621,00	2 501,01
		2 621,00 D	C - 6 anos (4 %)	2 501,00
		2 380,01	2 380,01	
		2 380,00 C - 6 anos (4 %)	2 380,00	
		2 138,01		B - 5 anos (5 %)
	2 258,00 D	2 138,00	B - 5 anos (5 %)	
	2 027,01			
	2 027,00 C - 6 anos (4 %)	B - 5 anos (5 %)		
	1 787,01		1 787,01	1 787,01
	1 787,00		1 787,00	
	B - 5 anos (5 %)	1 672,01	A - 3 anos (6 %)	
	1 401,01	1 672,00		1 469,00
1 401,00	A - 3 anos (6 %)			
A - 3 anos (6 %)	1 258,00			
1 067,00				

<sup>25</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

## Protocolo

### Enquadramentos, retribuições e benefícios

Cláusula 110.<sup>a</sup> do ACT

#### SECÇÃO I

#### Reenquadramento profissional

##### Artigo 1.º

##### Reenquadramento nas categorias/funções da carreira de quadro superior

1- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>26</sup> detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, sem prejuízo do número 5 deste artigo, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>27</sup>, na categoria de quadro superior IV:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico IV
Quadro superior IV
Tradutor(a)

2- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>28</sup> detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, sem prejuízo do número 5 deste artigo, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>29</sup>, na categoria de quadro superior III:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Licenciado I
Bacharel I
Quadro técnico III
Quadro superior III
Engenheiro civil
Economista
Eng.º ambiente
Eng.º de gestão industrial
Eng.º eletrotécnico
Engenheiro informático
Técnico do ambiente
Téc. qualidade, ambiente e segurança
Jurista
Técnico de relações públicas

<sup>26</sup> 31 de janeiro de 2015.

<sup>27</sup> 1 de fevereiro de 2015.

<sup>28</sup> Cf. nota 26.

<sup>29</sup> Cf. nota 27.

3- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>30</sup> detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>31</sup>, na categoria de quadro superior II:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico II
Licenciado II
Bacharel II
Quadro superior II
Gestor de área

4- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>32</sup> detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>33</sup>, na categoria de quadro superior I:

Categoria/função detida antes da entrada em vigor do presente ACT
Quadro técnico I
Especialista/generalista

5- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>34</sup> detinham a categoria constante no quadro abaixo na coluna «categoria detida antes da entrada em vigor do presente ACT», que não sejam titulares de curso superior e exerçam as funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>35</sup>, na categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria detida antes da entrada em vigor do presente ACT	Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Quadro técnico IV	Funções na área de O&M - Sul/ Interior do investimento e exploração da REN - Gasodutos, SA	Técnico operacional II
	Funções na área de servidões e património dos serviços operacionais da REN Serviços, SA	Técnico operacional II
	Funções na área de serviços gerais - Gestão de serviços dos edifícios e serviços gerais da REN Serviços, SA	Técnico administrativo I
Quadro técnico III	Funções na área de servidões e património dos serviços operacionais da REN Serviços, SA	Técnico operacional I

## Artigo 2.º

### Reenquadramento nas categorias/funções da carreira de técnico operacional

Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>36</sup> detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente

<sup>30</sup> Cf. nota 26.

<sup>31</sup> Cf. nota 27.

<sup>32</sup> Cf. nota 26.

<sup>33</sup> Cf. nota 27.

<sup>34</sup> Cf. nota 26.

<sup>35</sup> Cf. nota 27.

<sup>36</sup> Cf. nota 26.

ACT<sup>37</sup>, na carreira de técnico operacional, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria/função antes da entrada em vigor do presente ACT	Nova categoria decorrente do presente ACT
Assistente técnico	Quadro técnico de gestão operacional
Técnico auxiliar I	Técnico operacional I
Técnico auxiliar III	Técnico operacional III
Técnico manutenção I	Técnico operacional I
Técnico manutenção II	Técnico operacional II
Técnico manutenção III	Técnico operacional III
Pessoal apoio I	Técnico operacional III
Técnico principal de exploração	Técnico operacional I
Técnico principal de manutenção	Técnico operacional I
Téc. construção civil	Técnico operacional II
Téc. fiscal. montag. equip. eléctrico	Técnico operacional II
Técnico de desenho	Técnico operacional II
Técnico de exploração	Técnico operacional II
Técnico de fiscalização construção civil	Técnico operacional II
Técnico de proteções	Técnico operacional II
Técnico de telecomunicações	Técnico operacional II
Técnico topógrafo	Técnico operacional II
Técnico de expropriações	Técnico operacional II
Técnico de informática	Técnico operacional II
Técnico de manutenção-informática	Técnico operacional II
Eletricista de exploração	Técnico operacional III
Eletricista de telecomunicações	Técnico operacional III
Eletromecânico	Técnico operacional III
Eletromecânico principal	Técnico operacional III
Fiscal principal instalações linhas/cabos	Técnico operacional III
Fiscal instalações linhas/cabos	Técnico operacional III
Fiscal montagem de equipamentos	Técnico operacional III

### Artigo 3.º

#### Reenquadramento nas categorias da carreira técnica administrativa

Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>38</sup> detinham as categorias/funções infra identificadas, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente

<sup>37</sup> Cf. nota 27.

<sup>38</sup> Cf. nota 26.

ACT<sup>39</sup>, na carreira técnica administrativa passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Categoria/função antes da entrada em vigor do presente ACT	Nova categoria decorrente do presente ACT
Assistente de gestão	Quadro técnico de gestão administrativa
Assistente executiva	Quadro técnico de gestão administrativa
Secretária	Técnico administrativo I
Técnico de operação I	Técnico administrativo I
Técnico administrativo I	Técnico administrativo I
Técnico administrativo II	Técnico administrativo II
Técnico administrativo	Técnico administrativo II
Técnico auxiliar II	Técnico administrativo II
Técnico administrativo III	Técnico administrativo III
Técnico principal de gestão	Técnico administrativo I
Técnico de gestão administrativa	Técnico administrativo II
Téc. contab. finanças e estatística	Técnico administrativo II
Escriturário pessoal e expediente geral	Técnico administrativo III
Caixa	Técnico administrativo III

#### Artigo 4.º

##### Reenquadramento específico dos colaboradores com vínculo e/ou a prestar funções na REN Atlântico com categoria/função de técnico

1- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>40</sup> detinham a categoria de técnico, que sejam titulares de curso superior e exerçam as funções enquadrados nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>41</sup>, na carreira de quadro superior, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções com responsabilidade de coordenação de recursos e de uma área de estrutura da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA com nomeação, à data de entrada em vigor, há mais de seis meses	Quadro superior I
Funções de <i>shipping</i> na área de estrutura de operação	Quadro superior II
Funções na área de estrutura de engenharia e manutenção da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA	Quadro superior II
Funções na direção de edifícios e serviços gerais da REN Serviços, SA	Quadro superior III
Funções na direção de serviços operacionais da REN Serviços, SA	Quadro superior III

<sup>39</sup> Cf. nota 27.

<sup>40</sup> Cf. nota 26.

<sup>41</sup> Cf. nota 27.

2- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>42</sup> detinham a categoria de técnico com funções de chefe de turno na área de estrutura de operação, são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>43</sup>, na carreira de quadro superior, passando a deter a categoria de quadro superior III.

3- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>44</sup> detinham a categoria de técnico com funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>45</sup>, na carreira técnica operacional, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções de operador na área de estrutura de operação com 10 ou mais anos de antiguidade ou retribuição base superior ao máximo da banda de técnico operacional III	Técnico operacional II
Funções de operador na área de estrutura de operação com antiguidade até 9 anos	Técnico operacional III

4- Os trabalhadores que, no dia imediatamente anterior ao da entrada em vigor do presente ACT<sup>46</sup> detinham a categoria de técnico com funções enquadradas nos termos infra identificados na coluna «enquadramento funcional», são reenquadrados, a partir da data de entrada em vigor do presente ACT<sup>47</sup>, na carreira técnica administrativa, passando a deter a categoria constante da coluna designada «nova categoria decorrente do presente ACT».

Enquadramento funcional	Nova categoria decorrente do presente ACT
Funções na área de estrutura de apoio à CE	Técnico administrativo I
Funções na direção de recursos humanos	Técnico administrativo II

#### Artigo 5.º

##### Reclassificações

1- Os trabalhadores que, de acordo com o número 1 do artigo 1.º forem reenquadrados na categoria de quadro superior IV mas que tenham àquela data uma antiguidade superior a 6 anos ou que auferam uma remuneração base mensal superior ao limite máximo da banda salarial de quadro superior IV, prevista no artigo 2.º do anexo II do ACT são, após aquele reenquadramento, imediatamente reclassificados na categoria de quadro superior III.

2- Os trabalhadores que no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT<sup>48</sup> detinham a categoria de técnico de manutenção I e que exerçam funções na área de apoio técnico ou SCADA e instrumentação do investimento e exploração da REN - Gasodutos, SA, são reenquadrados na categoria de quadro superior III.

3- Os trabalhadores que, de acordo com o artigo 2.º forem reenquadrados nas categorias de técnico operacional I e técnico operacional II e que na data de entrada em vigor do ACT<sup>49</sup> detinham funções de coordenação de núcleos de operação e manutenção da REN Gasodutos, SA, são após aquele reenquadramento imediatamente reclassificados na categoria de quadro técnico de gestão operacional.

<sup>42</sup> Cf. nota 26.

<sup>43</sup> Cf. nota 27.

<sup>44</sup> Cf. nota 26.

<sup>45</sup> Cf. nota 27.

<sup>46</sup> Cf. nota 26.

<sup>47</sup> Cf. nota 27.

<sup>48</sup> Cf. nota 26.

<sup>49</sup> Cf. nota 27.

## Artigo 6.º

### Outras situações

Os trabalhadores que auferiram uma remuneração base mensal superior ao valor máximo da banda salarial correspondente à respetiva categoria profissional em que por força do presente protocolo passem a estar enquadrados, serão objeto de uma política específica até à sua remuneração base mensal ficar integrada na respetiva banda salarial.

## SECÇÃO II

### Progressão na carreira

## Artigo 7.º

### Promoções

Complementarmente aos reenquadramentos previstos no presente Protocolo, as empresas realizarão no prazo de 120 dias, a contar da data de entrada em vigor do ACT<sup>50</sup> e com efeito à data da sua concretização, as seguintes promoções dos trabalhadores que em resultado da aplicação do ACT fiquem enquadrados nas carreiras técnica operacional e administrativa:

- a) Trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> - 15 % do nível de qualificação V e 15 % do nível de qualificação IV;
- b) Restantes trabalhadores não abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> - 15 % do nível de qualificação V e 15 % do nível de qualificação IV.

## Artigo 8.º

### Transição para o plano de progressão

Para efeitos da progressão na carreira prevista na cláusula 21.<sup>a</sup> do ACT, considera-se o ano de 2014 como ano 1 da contagem de tempo, desde que o trabalhador tenha tido nesse ano uma avaliação de desempenho igual ou maior a adequado.

## SECÇÃO III

### Plano de benefícios

## Artigo 9.º

### Entrada em vigor/procedimentos

1- O plano de benefícios previsto na cláusula 80.<sup>a</sup> do ACT entrará em vigor até 180 dias após a data de entrada em vigor do ACT<sup>51</sup>.

2- A empresa procederá à divulgação das normas e procedimentos até à data de entrada em vigor do plano de benefícios referido no número anterior.

3- Até à data de entrada em vigor do plano de benefícios nos termos do número 1, os trabalhadores que por ele serão abrangidos nos termos do ACT, manterão até àquela data os benefícios que detinham no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT.

4- Para efeitos do disposto no número 5 da cláusula 82.<sup>a</sup> considerar-se-á o dia imediatamente anterior ao da data de entrada em vigor do plano de benefícios nos termos do número 1 deste artigo.

<sup>50</sup> Cf. nota 27.

<sup>51</sup> Cf. nota 27



## SECÇÃO IV

**Retribuições**

## Artigo 10.º

**Prémio de condução**

1- Considerando a extinção do prémio de condução de viaturas decorrente do presente ACT, a empresa concede aos trabalhadores no ativo à data de entrada em vigor do ACT<sup>52</sup>, com antiguidade inferior a 37 anos e que, em cômputo médio de 2011 a 2014, tenham auferido um prémio de condução mensal superior ao valor de um dia, um prémio pecuniário, calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Pp = 0,25 \times (37 - A) \times M$$

Em que  $Pp$  é o prémio pecuniário,  $A$  é a antiguidade do trabalhador a 1 de janeiro de 2015 e  $M$  o valor anual total mais elevado dos anos 2011 a 2014 recebido pelo trabalhador.

2- O prémio pecuniário referido no número anterior será pago até 30 dias após a entrada em vigor do ACT.

## Artigo 11.º

**Retribuição por IHT**

Os trabalhadores que auferirem, no dia imediatamente anterior à entrada em vigor do presente ACT<sup>53</sup>, uma remuneração por IHT superior a 21 % da retribuição base mensal, passarão a receber uma retribuição por IHT de 21 %, sendo o diferencial integrado na remuneração base mensal do trabalhador.

## Artigo 12.º

**Subsídio de disponibilidade**

1- Os trabalhadores da REN - Gasodutos, SA e REN - Armazenagem, SA que recebam até à data de entrada em vigor do presente ACT<sup>54</sup> um subsídio de prevenção, o qual deixará de ser abonado, passando a ter direito, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup> e 75.<sup>a</sup> do ACT, a receber um subsídio de disponibilidade, terão a diferença entre os respetivos subsídios integrada na remuneração base mensal nos termos do número seguinte.

2- O valor a integrar corresponderá à diferença, para um período de um mês de calendário, entre o valor do subsídio de prevenção auferido até à data de entrada em vigor do ACT<sup>55</sup> e o subsídio de disponibilidade que passarão a receber, nos termos do número 1 da cláusula 75.<sup>a</sup> do ACT, calculado tendo por base uma escala de 4 equipas.

## Artigo 13.º

**Subsídio de turnos e trabalho noturno**

Os trabalhadores de turnos da REN Atlântico, Terminal de GNL, SA que por força da aplicação do novo ACT passem a auferir, considerando o somatório do subsídio de turnos e do valor médio mensal das horas noturnas (número de dias do ano × número de horas noturnas diárias / número de trabalhadores por equipa) / número de meses do ano), um valor inferior ao subsídio de turnos que vinham a auferir até à data de entrada em vigor do ACT<sup>56</sup>, terão o diferencial integrado na remuneração base mensal.

## Artigo 14.º

**Produção de efeitos das integrações na remuneração base mensal**

1- As integrações na remuneração base mensal dos valores apurados em conformidade com o disposto nos artigos 11.º a 13.º da presente secção efetuar-se-á na data de entrada em vigor do presente ACT<sup>57</sup>.

2- As integrações na remuneração base mensal são efetuadas tendo por base a remuneração auferida pelos trabalhadores no dia imediatamente anterior à data de entrada em vigor do ACT<sup>58</sup>.

<sup>52</sup> Cf. nota 27.

<sup>53</sup> Cf. nota 26.

<sup>54</sup> Cf. nota 27.

<sup>55</sup> Cf. nota 27.

<sup>56</sup> Cf. nota 27.

<sup>57</sup> Cf. nota 27.

<sup>58</sup> Cf. nota 26.

3-O valor a integrar deve ter em conta os efeitos do aumento da remuneração base mensal nas rubricas a ela indexadas, de forma a que por efeito da integração referida no número 2 não resulte um aumento adicional da retribuição mensal.

## Protocolo

### Disposições transitórias

Cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT

Artigo 1.<sup>o</sup>

#### Âmbito de aplicação

As disposições contidas no presente protocolo são única e exclusivamente aplicáveis aos trabalhadores, pensionistas e reformados a que se refere a cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT, sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo seguinte.

Artigo 2.<sup>o</sup>

#### Segurança Social e Serviço Nacional de Saúde

1-A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, adiante também designada por «empresa», continuará a assegurar aos trabalhadores referidos no artigo anterior, e que não tenham optado nos termos do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> do ACT, pelo regime de plano de benefícios previsto no capítulo VIII do ACT, os benefícios complementares da Segurança Social e do Serviço Nacional de Saúde.

2-Os benefícios complementares da Segurança Social concedidos pela empresa estão consignados no apenso I deste protocolo.

3-A empresa garante as suas responsabilidades relativas aos benefícios referidos no número anterior de acordo com o estipulado na legislação identificada no apenso I.

4-A empresa mantém o esquema de assistência médica e medicamentosa (saúde) complementar dos serviços médicos oficiais, nos termos do apenso II deste protocolo.

5-Os benefícios complementares previstos no apenso I são garantidos nas condições, limites e montantes praticados à da entrada em vigor do ACT/EDP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de julho de 2000, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo da empresa ou extinga os benefícios.

6-No caso previsto no número anterior de extinção de benefício, a empresa continua a garantir o último complemento atribuído, até à revisão da situação pelas partes.

7-Qualquer alteração no montante anual das pensões pagas pela Segurança Social, resultante de mudança das condições de atribuição em vigor à data de assinatura do ACT referido no número 5, não implica aumento automático das responsabilidades da empresa.

8-Os atuais pensionistas continuam a beneficiar das regalias presentemente concedidas, sendo-lhes aplicável o disposto no presente artigo.

Artigo 3.<sup>o</sup>

#### Remuneração por antiguidade

1-Os trabalhadores abrangidos pelo número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT continuam a auferir uma remuneração por antiguidade a qual é paga mensalmente e calculada pela multiplicação da antiguidade do trabalhador pelo valor da anuidade, sendo o valor da anuidade para os trabalhadores a tempo inteiro, em 2023, de 13,78 €, valor este que é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

2-Para efeitos do presente ACT, considera-se remuneração normal mensal, a remuneração resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade prevista no número anterior.

3-A remuneração por antiguidade constitui parcela integrante da retribuição mensal prevista na cláusula 68.<sup>a</sup> do ACT.

4- Para todos os efeitos deste ACT, quando houver direito a remuneração por antiguidade, nos termos deste artigo, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = [ (Rb + Ra) \times 12 ] : (52 \times n)$$

em que «Rb» representa a remuneração base mensal, «Ra» representa a remuneração por antiguidade, e «n» representa o período normal de trabalho semanal.

5- O subsídio de turnos dos trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT é calculado com base na remuneração normal mensal prevista no número 2 deste artigo.

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

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

#### Artigo 4.º

##### Reclassificações e promoções

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT<sup>59</sup> detinham as categorias de licenciado I e bacharel I nos termos da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT e estavam enquadrados na letra «J» serão reclassificados no prazo de 120 dias para a categoria de quadro superior II.

2- Complementarmente às reclassificações previstas no número anterior, a empresa realizará no prazo de 120 dias a promoção de 15 % dos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente ACT detinham as categorias de licenciado I e bacharel I nos termos da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT.

#### Artigo 5.º

##### Disposições especiais de progressão na carreira

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo aplicar-se-á o seguinte regime especial em matéria de progressão na carreira tendo em conta as disposições referentes à progressão na carreira decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT:

a) Trabalhadores que completem em 1 de janeiro de 2015 a totalidade dos anos para progressão automática na carreira - Integração na remuneração base mensal da BR/LR que se venceria em 1 de janeiro de 2015, salvo se esta data tiver ocorrido antes da entrada em vigor do presente ACT;

b) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 2 anos - Integração na remuneração base mensal de 50 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

c) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 3 anos - Integração na remuneração base mensal de 33,34 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

d) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 1 ano na mesma BR/L, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 25 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

e) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 2 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 3 anos - Integração na remuneração base mensal de 66,67 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

f) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 2 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 50 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior;

g) Trabalhadores que em 1 de janeiro de 2015 atinjam a antiguidade de 3 anos na mesma BR/LR, sendo a duração da evolução automática para a BR/LR seguinte de 4 anos - Integração na remuneração base mensal de 75 % do valor da diferença entre a BR/LR detida e a BR/LR seguinte, arredondado ao euro superior.

h) O disposto no presente artigo produz efeitos na data de entrada em vigor do presente ACT<sup>60</sup>.

<sup>59</sup> Cf. nota 27.

<sup>60</sup> Cf. nota 27.

## Artigo 6.º

**Prémio mensal de assiduidade**

(Revogado.)<sup>61</sup>

## Artigo 7.º

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente protocolo que afixaram, à data da entrada em vigor do ACT<sup>62</sup>, abono para falhas continuarão a auferi-la a título de remuneração remanescente, sendo reduzido o seu montante, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, na percentagem anual de 12,5 % do valor inicial da remuneração remanescente até à sua extinção, o qual está sujeito aos impostos e descontos legais.

2- A prestação pecuniária referida no número anterior é devida doze meses por ano, e não integra os subsídios de férias e Natal.

3- Em alternativa ao disposto no número 1, poderá a empresa, a todo o tempo, remir a obrigação nele prevista, através do pagamento numa única prestação, de uma compensação equivalente ao valor total a que, à data da remição, o trabalhador teria direito nos termos do número 1 e do número 2.

## Artigo 8.º

**Isolamento**

1- Os trabalhadores, abrangidos pelo presente protocolo que, à data da entrada em vigor do ACT<sup>63</sup>, afixaram a compensação de isolamento continuarão a auferi-la, desde que e enquanto se mantiverem na mesma instalação, a título de remuneração remanescente, sendo reduzido o seu montante, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, na percentagem anual de 12,5 % do valor inicial da remuneração remanescente até à sua extinção, o qual estará sujeito aos impostos e descontos legais.

2- A compensação efetua-se através de um subsídio pecuniário, pago 14 vezes por ano, acrescido do valor correspondente às dispensas especiais, calculado nos termos do número 4 do artigo 3.º deste protocolo, incluindo o respetivo subsídio de alimentação.

3- Em alternativa ao disposto no número 1, poderá a empresa, a todo o tempo, remir a obrigação nele prevista, através do pagamento numa única prestação, de uma compensação equivalente ao valor total, a que, à data da remição, o trabalhador teria direito nos termos dos números 1 e 2.

## Artigo 9.º

**Energia elétrica<sup>64</sup>**

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA assegurará aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo bem como aos pensionistas ou reformados abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º do apenso I do presente Protocolo, um benefício de energia nos termos do capítulo VIII-A do ACT.

2- Para efeitos de aplicação do presente artigo, o valor a que se refere o número 2 da cláusula 84.<sup>a</sup>-A é de 1521,00 €.

## Artigo 10.º

**Subsídio de estudo**

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores referidos na cláusula 108.<sup>a</sup> que frequentem com aproveitamento cursos, subsídios anuais para despesas com matrículas e propinas, e para aquisição de material escolar, nos termos dos números 2, 3, e 5 a 7 do presente artigo.

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

<sup>61</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023

<sup>62</sup> Cf. nota 27.

<sup>63</sup> Cf. nota 27.

<sup>64</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

3-O subsídio para aquisição de material escolar é fixado nos seguintes montantes anuais:

- a) Ensino secundário: ..... 34,30 €;  
 b) Ensino superior: ..... 11,28 € por disciplina.

4- Aos trabalhadores referidos na cláusula 109.<sup>a</sup>, incluindo aqueles que à data da entrada em vigor do presente ACT<sup>65</sup> se encontrem na situação de pensionistas, que tenham descendentes ou equiparados, a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA concede<sup>66</sup>:

a) Um subsídio anual para despesas de matrícula, propinas e material escolar alimentação e transporte nos seguintes montantes:

- Até ao 6.º ano de escolaridade ..... 75,00 €;  
 Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade ..... 100,00 €;  
 No ensino secundário ..... 150,00 €;  
 Ensino superior ..... 325,00 €.

b) Um subsídio anual para despesas de estadia fora da residência, incluindo despesas de propinas e material escolar, aos estudantes do ensino secundário e superior que frequentem estabelecimento de ensino que diste mais de cem quilómetros da sua residência, ou nos casos em que não existam transportes compatíveis com os horários escolares, nos seguintes montantes:

- Ensino secundário ..... 1000,00 €  
 Ensino superior ..... 1325,00 €

c) O subsídio de estadia previsto na alínea b) não é acumulável com os subsídios previstos na alínea a) deste número.

5- O pedido de concessão dos subsídios previstos no presente artigo deve ser apresentado até ao final do ano letivo a que diz respeito.

6- A pedido do trabalhador a empresa adiantar-lhe-á, no princípio do ano letivo, o subsídio a que presumivelmente tiver direito.

7- O trabalhador que tenha beneficiado do adiantamento do subsídio e não tenha obtido aproveitamento por desistência ou perda do ano por faltas não justificadas, fica obrigado a reembolsar imediatamente a empresa das verbas que lhe foram adiantadas, podendo a empresa proceder ao desconto imediato no salário ou complemento mensal, até aos limites legais.

8- O disposto no presente artigo terá o início da sua aplicação ao ano letivo de 2015-2016, mantendo-se até ao início desse ano letivo a aplicação das regras decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT.

#### Artigo 11.º

##### Acidentes pessoais

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, continuará a conceder aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo e que não tenham optado, nos termos do número 2 da cláusula 81.<sup>a</sup> do ACT pelo regime de plano de benefícios previsto no seu capítulo VIII, seguros contra riscos de acidentes pessoais, nos termos e condições da actual apólice.

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

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

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

#### Artigo 12.º

##### Prémio de antiguidade

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo que em 2015 completem 25 anos de antiguidade, aplicar-se-ão as regras decorrentes da regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT.

<sup>65</sup> Cf. nota 27.

<sup>66</sup> Produção de efeitos a partir do ano letivo de 2022/2023.

## Artigo 13.º

### Pré-reforma

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo com mais de 40 anos de antiguidade ou que hajam atingido 61 anos de idade e uma antiguidade igual ou superior a 37 anos, o direito à passagem à situação pré-reforma, nos termos dos números seguintes.

2- Os trabalhadores com 60 anos de idade e 36 anos de serviço mantêm o direito de passar à situação de pré-reforma, desde que reúnam as condições de acesso à pensão por velhice aos 65 anos de idade e assumam esse compromisso.

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

4- Os trabalhadores que desejem usar do direito conferido no número 1 devem, com a antecedência de doze meses, comunicar à empresa a data em que pretendem passar à situação de pré-reforma, podendo este período ser encurtado desde que não haja inconveniente para o serviço.

5- A passagem à situação de pré-reforma só pode tornar-se efetiva mediante acordo, por escrito, com o trabalhador.

6- Os trabalhadores em situação de pré-reforma não podem ser promovidos nem assumir o trabalho na empresa, ficando, para todos os efeitos que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, equiparados aos trabalhadores no ativo.

7- Os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma ficam obrigados a requerer às instituições oficiais de previdência a sua passagem à situação de reforma por velhice, logo que reúnam as condições de acesso ou tenham atingido a idade normal de acesso à pensão de velhice.

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

9- A prestação de pré-reforma é calculada com base na última retribuição do trabalhador, tal como se encontra definida no número 3 do artigo 6.º do apenso I e paga 14 vezes por ano, sendo atualizada em percentagem igual à do aumento de remunerações que se venha a verificar no âmbito da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA para a generalidade dos trabalhadores no ativo no mesmo nível.

10- A empresa pode interromper o pagamento da prestação referida no número anterior, sempre que os trabalhadores não cumpram a obrigação imposta nos números 7 e 8 do presente artigo.

11- O trabalho de turnos de laboração contínua é compensado através da bonificação de contagem de antiguidade para efeitos de pré-reforma, na proporção de dois meses por cada ano nesse regime.

12- A bonificação de contagem de antiguidade pressupõe o mínimo de 5 anos consecutivos ou oito anos interpolados nas condições definidas no número anterior.

13- Para efeitos de reforma ou sua antecipação, a antiguidade considerada é bonificada nos termos do número 11, contando todo tempo prestado pelos trabalhadores que se encontravam neste regime em 1 de janeiro de 1988.

14- Os trabalhadores de turnos de laboração contínua que passem à situação de preparação para a reforma continuam a receber o respetivo subsídio como remanescente de acordo com o previsto na cláusula 74.ª número 5 alínea a).

## Artigo 14.º

### Preparação para a reforma

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, concede aos seus trabalhadores abrangidos pelo presente protocolo, durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime de redução do horário de trabalho e de dispensas ao serviço com vista a permitir a sua adaptação à situação de reforma.

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

- a) A uma dispensa de serviço com a duração de três meses consecutivos;
- b) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- c) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

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

4- O regime de preparação para a reforma é aplicável à situação de pré-reforma, nos termos dos números 1 e 2 do artigo 13.º do presente protocolo, indicando o trabalhador, no requerimento respetivo, o programa do regime especial de trabalho.

#### Artigo 15.º

##### **Prémio de passagem à reforma**

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, que se tenham mantido ao serviço da empresa em regime de tempo inteiro, na data da passagem à situação de pré-reforma ou de pensionista, um prémio pecuniário cujo valor é determinado pela antiguidade da seguinte forma:

- a) Trabalhador que complete 30 a 32 anos de antiguidade:  $P1 = Ptc$ ;
- b) Trabalhador que complete 33 a 35 anos de antiguidade:  $P2 = 1,5 \times Ptc$ ;
- c) Trabalhador que complete 36 ou mais anos de antiguidade:  $P3 = 2 \times Ptc$ .

sendo:

*Ptc* - O valor previsto na alínea b) da cláusula 85.ª do ACT.

#### APENSO I

### **Complementos dos benefícios da Segurança Social**

(Artigo 2.º, número 2 do protocolo - Disposições transitórias)

#### CAPÍTULO I

### **Disposições gerais**

#### Artigo 1.º

##### **Princípio geral**

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, complementa os benefícios concedidos pela Segurança Social, nos casos e termos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 2.º

##### **Benefícios complementados**

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, atribui complementos aos seguintes benefícios diferidos: pensão por invalidez, pensão de reforma por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, atribui ainda complementos aos seguintes benefícios imediatos: subsídio na doença, subsídio de maternidade, subsídio para descendentes deficientes e subsídio de funeral.

#### Artigo 3.º

##### **Âmbito pessoal e prazo de garantia**

1- Têm direito aos complementos previstos assegurados pela REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, neste apenso:

- a) Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA abrangidos pela cláusula 108.ª do ACT;
- b) Os trabalhadores da empresa referida na alínea anterior, e nos termos na mesma previstos, que se encontrem à data de entrada em vigor do presente ACT <sup>67</sup> em situação de reforma antecipada ou pré-reforma;
- c) Os trabalhadores referidos na alínea a) que passem à situação de pré-reforma;
- d) Os trabalhadores referidos nas alíneas a), b) e c) que passem à situação de pensionistas;
- e) Os pensionistas que antes da entrada em vigor do presente ACT <sup>68</sup> estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.ª e que se encontravam na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional SA.

<sup>67</sup> Cf. nota 27.

<sup>68</sup> Cf. nota 26.

2- Os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos titulares referidos no número 1 são igualmente abrangidos pelo presente apenso, nos termos neste expressamente previstos.

3- Salvo os casos expressamente contemplados nos artigos seguintes, a atribuição dos complementos depende da verificação dos prazos de garantia estabelecidos no regime geral da Segurança Social.

#### Artigo 4.º

##### Referências a diplomas legais

1- Para efeitos de aplicação do presente apenso e em todos os casos em que nele se refere um concreto diploma legal, consideram-se como irrelevantes quaisquer alterações legais que os regimes jurídicos constantes dos referidos preceitos legais tenham tido, ou venham a ter, bem como a sua posterior revogação, salvo nas situações expressamente previstas no presente apenso e nos números seguintes.

2- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 9/1999, de 8 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 265/1999, de 14 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 437/1999, de 29 de outubro.

3- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 287/1990, de 19 de setembro e pelo Decreto-Lei n.º 165/1999, de 13 de maio.

4- Quando neste apenso se refira o Decreto-Lei n.º 322/1990, de 18 de outubro, considera-se o dito diploma com as alterações que lhe foram introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 141/1991, 10 de abril e pelo Decreto-Lei n.º 265/1990, de 14 de julho.

## CAPÍTULO II

### Benefícios diferidos

#### SECÇÃO I

##### Complemento da pensão por invalidez

#### Artigo 5.º

##### Reconhecimento da situação de invalidez

Compete à Segurança Social o reconhecimento da situação de invalidez.

#### Artigo 6.º

##### Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão por invalidez é atribuído a partir do dia um do mês seguinte àquele em que a empresa tome conhecimento oficial da passagem do trabalhador à situação de invalidez.

2- O complemento a que se refere o número anterior suspende-se e termina sempre que seja suspensa ou cesse a pensão por invalidez concedida pela Segurança Social.

3- O complemento é pago, em cada ano, em tantas prestações quantos os pagamentos efetuados, em cada ano, pela Segurança Social.

#### Artigo 7.º

##### Cálculo e limites do complemento atribuído pela empresa

1- O complemento da pensão é igual ao valor da diferença, quando positiva, entre o montante anual garantido pela empresa e o montante da pensão anual paga pela Segurança Social, integrada por todas as prestações por esta pagas, não podendo, em qualquer caso, aquele complemento ser superior ao que resultaria da aplicação das regras de cálculo da pensão previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro.

2- O valor de cada prestação ( $C_i$ ) que integra o complemento de pensão atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times C_i = n \times R \times p - N \times P_i$$



sempre que  $n \times R \times p$  for maior que  $N \times Pi$  e em que:

- $Ci$  - Representa o valor da prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa;
- $R$  - Representa a retribuição, referida a tempo inteiro, do mês anterior à passagem à situação de invalidez;
- $p$  - Representa a percentagem em função da antiguidade estabelecida no número 5 deste artigo;
- $Pi$  - Representa o valor da prestação da pensão por invalidez concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro;
- $N$  - Representa o número de pagamentos, em cada ano, efetuados pela Segurança Social;
- $n$  - Representa o número de prestações que compõem a remuneração global garantida em cada ano, pela empresa.

3- A retribuição do mês anterior à passagem à situação de invalidez ( $R$ ) é integrada pelo valor ilíquido das seguintes parcelas:

- $Rb$  - Remuneração base;
- $Ra$  - Remuneração por antiguidade;
- $Rt$  - Retribuições por regime de trabalho que o trabalhador tenha direito a manter nos termos deste ACT ou remanescentes a elas reportados;
- $Rr$  - Remanescente da remuneração normal mensal que o trabalhador esteja a receber.

4- A remuneração base ( $Rb$ ) dos trabalhadores que passem à situação de invalidez a partir de 1 de janeiro de 2000 é acrescida de uma parcela de 47,69 €<sup>69</sup> e ainda, nos casos em que o trabalhador a ele tenha direito, do valor a que se refere o número 6 da cláusula 74.<sup>a</sup> do ACT.

5- A percentagem ( $p$ ), referida no número 2 deste artigo e a antiguidade ( $a$ ), contada de acordo com as regras constantes do artigo seguinte, estão relacionadas do seguinte modo:

- $p = 50\%$  ..... para a até 10 anos;
- $p = [50 + (a - 10) \times 1,5]\%$  ..... para a de 10 a 30 anos;
- $p = 80\%$  ..... para a de 30 ou mais anos.

6- Para efeitos do cálculo do complemento da pensão por invalidez, não se considera integrado em  $Pi$  o suplemento da pensão por cônjuges a cargo do pensionista nem o suplemento da pensão de grande invalidez (subsídio por assistência de 3.<sup>a</sup> pessoa).

#### Artigo 8.º

##### Regras para a contagem da antiguidade

A contagem da antiguidade ( $a$ ) referida no número 5 do artigo anterior faz-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e obedece às seguintes regras:

- a) É unicamente considerado o tempo de trabalho prestado à empresa ou a outras entidades ou serviços que nelas se fusionaram ou foram integrados ou transferidos, desde que tal fusão, integração ou transferência tenha ocorrido até 31 de março de 2008, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- b) Os períodos de trabalho a tempo parcial, quando os houver, serão reduzidos a períodos de trabalho a tempo inteiro, salvo se diferentemente houver sido acordado;
- c) O primeiro ano de antiguidade conta-se no dia 1 de janeiro do ano seguinte àquele em que o trabalhador inicia a sua atividade.

#### Artigo 9.º

##### Limite do complemento atribuído pela empresa

O valor da prestação do complemento atribuído na data da passagem à situação de invalidez, calculado nos termos do artigo 7.º, não pode exceder 80 % da remuneração ilíquida efetivamente percebida pelo trabalhador no mês anterior ao da passagem a essa situação sem prejuízo do disposto no artigo 15.º

#### Artigo 10.º

##### Princípio geral de atualização do complemento da pensão por invalidez

- 1- O complemento da pensão por invalidez é recalculado, para efeito de atualização, sempre que haja alterações da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa.
- 2- Para efeitos do número anterior, nos casos em que tenham sido atribuídas, as parcelas referidas no número 4 do artigo 7.º são atualizadas anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

<sup>69</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

## Artigo 11.º

**Regras para o cálculo da atualização do complemento da pensão por invalidez**

1-Para efeito da atualização do valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez atribuído pela empresa, considera-se que o valor total garantido se decompõe em três parcelas,  $X$ ,  $Y$ , e  $Z$ , que têm, em cada momento em que se verifique alteração da remuneração normal referida no artigo 10.º, os valores  $X_1$ ,  $Y_1$ , e  $Z_1$ , em que:

$$X_1 = n \times Rb \times p$$

$$Y_1 = n \times Ra_1 \times p$$

$$Z_1 = n \times (Rt_1 + Rr_1) \times p$$

2-Havendo alterações na remuneração base, a parcela correspondente passará a ter um novo valor ( $X_2$ ) de tal maneira que:

$$X_2 = n \times Rb_2 \times p$$

em que:

$$Rb_2 = Rb_1 + D Rb$$

sendo  $D Rb$  o acréscimo da remuneração base igual ou mais próxima do valor  $Rb_1$ .

3-Havendo alteração da remuneração por antiguidade, a parcela representada por  $Y_1$  varia segundo as regras definidas no número anterior e passa a ter o valor  $Y_2$ .

4-A parcela  $Z_1$ , quando exista, será reduzida sempre que haja aumento nas parcelas  $X_1$  e  $Y_1$ , não podendo porém a sua redução exceder, de cada vez, metade do valor do aumento das referidas parcelas.

5-Para os demais efeitos a pensão por invalidez é indivisa, resultando o seu montante global dos valores atualizados de  $X$ ,  $Y$  e  $Z$ , conforme as regras dos números anteriores.

## Artigo 12.º

**Princípio geral de recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento**

Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, serão analisados os casos em que não foi atribuído inicialmente complemento por  $N \times Pi$  ser maior que  $n \times R \times p$ , na fórmula do número 2 do artigo 7.º para o efeito da atribuição do complemento, quando seja caso disso, de acordo com as regras constantes do artigo seguinte.

## Artigo 13.º

**Regras para o recálculo nos casos em que não tenha sido atribuído complemento**

1-Para análise dos casos em que não foi atribuído complemento no momento da passagem à situação de invalidez, considera-se o valor da expressão  $n \times R \times p$  no mês anterior à passagem a essa situação e calcula-se o acréscimo que terá nos diversos momentos em que haja alteração da remuneração normal, seguindo as mesmas regras do artigo 11.º e considerando a mesma decomposição.

2-Logo que haja uma alteração que torne a expressão  $n \times R \times p$  maior que  $N \times Pi$  começa a ser atribuído o respetivo complemento  $Ci$  conforme o previsto no artigo 7.º e seguintes.

3-Ainda que no primeiro recálculo e em alguns dos seguintes se verifique que não há motivo para atribuir complemento, os resultados obtidos devem ser mantidos até ser atribuído um complemento, uma vez que cada recálculo deve basear-se no anterior.

## Artigo 14.º

**Correção do complemento em consequência do aumento da pensão por invalidez concedido pela Segurança Social**

1-Sempre que tenha lugar um aumento na pensão concedida pela Segurança Social, o novo valor de cada prestação do complemento atribuído pela empresa será calculado conforme previsto nos artigo 7.º e seguintes.

2-Não tem porém aplicação o disposto no número anterior, sempre que e enquanto o total  $N \times (Ci + Pi)$  recebido pelo pensionista tiver valores inferiores a 80 % de  $n \times R$ , conforme o definido no artigo 7.º

3-Quando perfizerem a idade de acesso à reforma por velhice legalmente estabelecida, os pensionistas de invalidez passam automaticamente à situação de velhice, servindo de base a futuras atualizações da pensão o valor que lhes estava a ser pago no momento da passagem à reforma por velhice.

## Artigo 15.º

### Pensão mínima

1- A empresa atribui aos pensionistas por invalidez um complemento anual tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão anual igual a  $n \times R \times 0,65$ , em que  $R$  tem o valor de 675,86 €. <sup>70</sup>

2- O valor de  $R$  é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial.

3- Ao pagamento do complemento anual previsto no número anterior é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

## SECÇÃO II

### Complemento de pensão de reforma por velhice

## Artigo 16.º

### Idade da reforma por velhice e atribuição de complemento

1- O trabalhador adquire o direito à pensão de reforma por velhice logo que atinja a idade normal de acesso para o efeito prevista pela Segurança Social.

2- O disposto na presente secção não é aplicável aos casos de reforma por velhice no âmbito de regimes de flexibilização da idade normal de acesso instituídos pela Segurança Social.

3- A atribuição de complemento nos casos previstos no número anterior dependerá sempre de acordo prévio, reduzido a escrito, no qual serão estabelecidas as respetivas condições de atribuição.

## Artigo 17.º

### Limite de permanência ao serviço

1- A permanência do trabalhador ao serviço da empresa cessa no último dia do mês em que o trabalhador requerer à Segurança Social a pensão de reforma por velhice, mas a data limite de permanência ao serviço é a que corresponde ao último dia do mês em que o trabalhador complete um ano após ter reunido condições de acesso ou ter atingido a idade normal de acesso à reforma por velhice.

2- A permanência ao serviço é porém permitida, para além da data referida no número anterior:

a) Se o trabalhador, ao atingir essa idade, não tiver ainda trinta anos de antiguidade; mas, neste caso, essa permanência nunca pode ultrapassar o fim do primeiro trimestre do ano em que o trabalhador atinja trinta anos de antiguidade ou o último dia do mês em que perfaça setenta anos de idade, se este facto ocorrer antes daquela data;

b) Até à data estabelecida no acordo a que se refere o número 3 do artigo 16.º a qual nunca pode ultrapassar o último dia do mês em que perfaça setenta anos de idade.

## Artigo 18.º

### Comunicação da passagem à situação de reforma

1- O trabalhador que tenha adquirido direito à pensão de reforma nos termos do número 1 do artigo 16.º e dele pretenda usar antes de atingir a idade referida no número 1 do artigo 17.º, deverá do facto dar conhecimento à empresa na data da apresentação do respetivo requerimento à Segurança Social.

2- Idêntico dever impende sobre o trabalhador que permaneça ao serviço nas hipóteses referidas no número 2 do artigo anterior e requeira a reforma por velhice antes de atingir os limites aí estabelecidos.

## Artigo 19.º

### Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento

1- O complemento da pensão de reforma por velhice é atribuído com carácter vitalício a partir do dia um do mês seguinte àquele em que o trabalhador, por esse motivo, cesse a sua atividade na empresa e suspende-se sempre que seja suspensa a pensão concedida pela Segurança Social.

<sup>70</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2- Ao pagamento do complemento de pensão de reforma por velhice é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

#### Artigo 20.º

##### **Cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice e sua atualização**

O cálculo do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa e a sua atualização obedecem às regras estabelecidas nos artigo 7.º a artigo 13.º e no número 1 do artigo 14.º, em que:

$C_i$  é substituído por  $C_v$  que representa o valor da prestação do complemento da pensão de reforma por velhice atribuído por cada empresa;

$P_i$  é substituído por  $P_v$  que representa o valor da prestação de pensão por velhice concedida pela Segurança Social, ou se superior, o valor teórico da prestação que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro.

#### Artigo 21.º

##### **Pensão mínima**

A pensão mínima de reforma por velhice determina-se de acordo com o estabelecido no artigo 15.º

### SECÇÃO III

#### **Complemento de pensão de sobrevivência**

#### Artigo 22.º

##### **Titulares do direito à pensão de sobrevivência**

Têm direito ao complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente ou dos pensionistas falecidos a quem a Segurança Social reconheça direito e atribua aquela pensão.

#### Artigo 23.º

##### **Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento do complemento**

1- O complemento da pensão de sobrevivência é atribuído a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador ou do pensionista.

2- O complemento da pensão de sobrevivência será suspenso nos mesmos casos e pelo mesmo tempo em que o seja, pela Segurança Social, a respetiva pensão.

3- O complemento da pensão de sobrevivência extingue-se nos mesmos casos em que a Segurança Social considere extinta a respetiva pensão, mas no caso de extinção por casamento do pensionista a empresa não atribui qualquer complemento do subsídio especial concedido pela Segurança Social.

4- Ao pagamento do complemento da pensão de sobrevivência é aplicável o disposto no número 3 do artigo 6.º

#### Artigo 24.º

##### **Cálculo do complemento atribuído pela empresa**

1- O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_s = p \times (C + P) - P_s$$

sempre que  $p \times (C + P)$  for maior que  $P_s$  e em que:

$C_s$  - Representa o valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência atribuído pela empresa ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito à pensão de sobrevivência;

$p$  - Representa uma percentagem definida no número 2 deste artigo;

$C$  - Representa o valor de cada prestação do complemento que o pensionista recebia à data da morte ou o valor de cada prestação do complemento que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

*P* - Representa o valor de cada prestação da pensão concedida pela Segurança Social ao pensionista à data da sua morte ou o valor de cada prestação da pensão que o trabalhador teria direito a receber se, à data da sua morte, passasse à situação de pensionista;

*Ps* - Representa o valor de cada prestação da pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social ao conjunto dos sobreviventes titulares do direito a essa pensão.

2- A percentagem (*p*) referida no número anterior tem os seguintes valores:

- 60 % para o cônjuge ou ex-cônjuge sobrevivente;
- 20 %, 30 % ou 40 % - Para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
- 60 %, 70 % ou 80 % - Para os filhos incluindo os nascituros e os adotados plenamente consoante forem um, dois ou mais de dois, se não houver cônjuge ou ex-cônjuge com direito a pensão;
- 60 %, 70 % ou 80 % - Para outros parentes ou equiparados, consoante forem uma, duas ou mais pessoas que à data da morte do trabalhador ou pensionista confirmam direito ao subsídio familiar a crianças e jovens e não houver cônjuge, ex-cônjuge ou filhos com esse direito.

3- Na aplicação dos valores da percentagem referidos no número anterior serão tomados em consideração os factos supervenientes que alterem a composição do conjunto dos titulares do direito.

4- O complemento da pensão de sobrevivência por parte da empresa fica limitado às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de fevereiro, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale os complementos a cargo da empresa ou extinga a atribuição da pensão de sobrevivência.

#### Artigo 25.º

##### Atualização dos complementos da pensão de sobrevivência

1- Sempre que haja alteração da remuneração normal de carácter geral no âmbito da empresa, os valores de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência serão atualizados como consequência da atualização do valor de *C*, na fórmula do número 1 do artigo 24.º

2- É aplicável, com as necessárias adaptações, ao complemento da pensão de sobrevivência o estabelecido nos artigos 12.º a 14.º

#### Artigo 26.º

##### Pensão mínima

A empresa atribui ao conjunto de sobreviventes titulares do direito ao complemento da pensão de sobrevivência a que se refere o artigo 22.º, um complemento tal que, adicionado à pensão concedida pela Segurança Social ou, se superior, à pensão anual teórica que resultaria da aplicação das regras de cálculo previstas no Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de setembro, perfaça, no mínimo, uma pensão igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

#### Artigo 27.º

##### Complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente ou doença profissional

O valor de cada prestação do complemento da pensão de sobrevivência por morte resultante de acidente de trabalho ou doença profissional será calculado pela seguinte fórmula:

$$N \times Cs = n \times R \times p - N \times Ps$$

em que:

*Cs*, *p* e *Ps* têm os valores do número 1 do artigo 24.º;

*R* representa 80 % do valor da retribuição definida nos números 3 e 4 do artigo 7.º;

*N* e *n* têm os valores do número 2 do artigo 7.º

#### Artigo 28.º

##### Pensão supletiva de sobrevivência

Sempre que o falecimento do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime oficial de Segurança Social, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de uma pensão de sobrevivência aos titulares do direito referidos no artigo 22.º

### Artigo 29.º

#### Montante da pensão supletiva de sobrevivência

A pensão supletiva de sobrevivência referida no artigo anterior será igual à soma da pensão de sobrevivência com o complemento a que teriam direito os sobreviventes se se tivesse completado, nessa data, o prazo de garantia.

### Artigo 30.º

#### Processo para atribuição da pensão supletiva

1- A atribuição da pensão supletiva de sobrevivência prevista no artigo anterior depende de requerimento do sobrevivente ou sobreviventes interessados, dirigido à empresa e instruído com certidão de óbito do trabalhador falecido e com os documentos que provem a qualidade de titular ou titulares exclusivos do direito à pensão.

2- O requerimento a que se refere o número anterior será apresentado no prazo de um ano, sob pena de caducidade do direito.

### Artigo 31.º

#### Início da atribuição, suspensão, duração e pagamento da pensão supletiva de sobrevivência

1- A pensão supletiva de sobrevivência é atribuída a partir do dia um do mês seguinte ao do falecimento do trabalhador.

2- À suspensão e extinção da pensão supletiva aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos números 2 e 3 do artigo 23.º

3- É aplicável ao pagamento da pensão supletiva o regime estabelecido no número 3 do artigo 6.º

### Artigo 32.º

#### Cálculo da pensão supletiva de sobrevivência

1- O valor de cada prestação da pensão supletiva de sobrevivência é calculado pela seguinte fórmula:

$$S = p \times (C + P)$$

em que:

*S* - Representa o valor de cada prestação da pensão supletiva;

*p* - Representa a percentagem referida no artigo 24.º;

*C* - Representa o valor de cada prestação do complemento da pensão por invalidez que seria atribuído pela empresa se a Segurança Social concedesse pensão de sobrevivência;

*P* - Representa o valor de cada prestação da pensão por invalidez que seria concedida pela Segurança Social se se verificassem os pressupostos de que estas fazem depender a sua concessão.

2- A pensão supletiva de sobrevivência por parte da empresa fica limitada às responsabilidades, que decorreriam da aplicação do Decreto-Lei n.º 329/1993, de 25 de fevereiro.

### Artigo 33.º

#### Atualização da pensão supletiva de sobrevivência

É aplicável à atualização da pensão supletiva de sobrevivência o disposto no artigo 25.º, tendo em consideração que *C* e *P* têm os valores indicados no artigo anterior.

### Artigo 34.º

#### Pensão supletiva mínima

A pensão supletiva mínima é igual a 70 % da pensão mínima calculada nos termos do artigo 15.º

## SECÇÃO IV

**Complemento do subsídio por morte**

## Artigo 35.º

**Titulares do direito ao complemento do subsídio por morte**

1- Têm direito ao complemento do subsídio por morte, atribuído pela empresa, os sobreviventes dos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, dos reformados antecipadamente ou dos pensionistas por invalidez ou por velhice falecidos, a quem a Segurança Social concede tal subsídio.

2- Sempre que haja mais que um sobrevivente com direito ao complemento referido no número anterior será este repartido nos termos estabelecidos no regime oficial de Segurança Social.

3- O pagamento do complemento a que se refere este artigo é feito de uma só vez.

## Artigo 36.º

**Cálculo do complemento**

O complemento do subsídio por morte atribuído pela empresa é calculado pela fórmula seguinte:

$$C_m = 14 \times R - M$$

em que:

*C<sub>m</sub>* - Representa o valor do complemento do subsídio atribuído pela empresa;

*R* - Representa:

– No caso de morte de trabalhador do quadro do pessoal permanente: A retribuição do mês anterior ao da morte do trabalhador, integrada pelo valor ilíquido das parcelas constantes no número 2 do artigo 7.º;

– No caso de morte de trabalhador na situação de reforma antecipada: A retribuição do mês anterior ao da morte;

– No caso de morte de pensionista: A retribuição teórica que, no mês em que se verificou a morte, servia de base ao cálculo da respetiva pensão;

*M* - Representa o subsídio por morte concedido pela Segurança Social, nos termos da Decreto-Lei n.º 322/1990, de 18 de outubro.

## CAPÍTULO III

**Benefícios imediatos**

## SECÇÃO I

**Complemento do subsídio de doença**

## Artigo 37.º

**Complemento atribuído pela empresa**

1- A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, durante o período de baixa por doença, um complemento ao subsídio concedido pela Segurança Social.

2- A situação de doença deve ser participada à empresa, salvo impedimento ou justificação plausível, no primeiro dia útil após a sua verificação e, sempre que possível, durante o primeiro período de trabalho.

3- O complemento do subsídio de doença é garantido pela empresa nas condições, limites e montantes praticados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril, deixando de se aplicar quando a Segurança Social iguale o complemento ou extinga o benefício.

## Artigo 38.º

**Cálculo do complemento atribuído pela empresa**

O complemento do subsídio na doença atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$C_d = R_1 - S_d$$

em que:

*Cd* - Representa o complemento atribuído pela empresa;

*R<sub>1</sub>* - Representa a remuneração líquida de impostos e descontos oficiais processados pela empresa e as prestações com carácter remuneratório que sejam de manter durante o período de doença por força deste ACT, mesmo que sobre elas não incidam tais descontos;

*Sd* - Representa o subsídio na doença concedido pela Segurança Social nos termos do Decreto-Lei n.º 132/1988, de 20 de abril.

#### Artigo 39.º

##### Início da atribuição, pagamento e duração do complemento

1-O complemento do subsídio na doença é atribuído quando o for o subsídio concedido pela Segurança Social.

2-O complemento a que se refere o número anterior cessa nos mesmos casos em que a Segurança Social faça cessar o benefício correspondente e ainda sempre que o trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, se oponha à realização de inspeção médica promovida pela empresa ou a ela não compareça, sem justificar a falta, bem como quando a inspeção médica não confirme a doença.

3-No caso da inspeção médica referida no número anterior não confirmar a doença, pode o trabalhador exigir um novo exame, por uma junta médica de que faça parte um médico de sua escolha.

4-A junta médica referida no número anterior terá que ser requerida no prazo máximo de três dias úteis a partir do conhecimento do resultado da inspeção médica e deverá realizar-se no prazo máximo de oito dias úteis, contados da receção do requerimento do trabalhador.

5-O trabalhador requerente indicará, no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da data do requerimento, o médico de sua escolha, ficando os honorários deste de conta da empresa, se a junta confirmar a doença e de conta do trabalhador, no caso contrário.

#### Artigo 40.º

##### Subsídio supletivo de doença

Sempre que a doença do trabalhador ocorra antes de se encontrar cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de proteção social na eventualidade de doença, e ainda nos primeiros dias da baixa, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio na doença.

#### Artigo 41.º

##### Montante do subsídio supletivo

O subsídio supletivo na doença a que se refere o artigo anterior tem o valor de *R<sub>1</sub>* da fórmula do artigo 38.º

#### Artigo 42.º

##### Pagamento e cessação do subsídio supletivo

O pagamento do subsídio supletivo na doença é feito com a retribuição mensal e a sua atribuição cessa nos casos previstos no número 2 do artigo 39.º

#### Secção II

##### Complemento do subsídio parental inicial

#### Artigo 43.º

##### Complemento atribuído pela empresa

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente um complemento do subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.

#### Artigo 44.º

##### Cálculo do complemento atribuído pela empresa

O complemento atribuído pela empresa é calculado pela fórmula do artigo 38.º em que *Cd* é substituído por *Cpi* e *Sd* é substituído por *Spi* sendo:

*Cpi* - O complemento do subsídio parental inicial atribuído pela empresa;

*Spi* - O subsídio parental inicial concedido pela Segurança Social.



## Artigo 45.º

**Início e duração do complemento**

1-O complemento do subsídio parental inicial é atribuído quando e enquanto a Segurança Social conceder e mantiver o correspondente subsídio.

2-O pagamento do complemento é feito com o da retribuição mensal.

## Artigo 46.º

**Subsídio supletivo parental inicial**

Sempre que o parto ocorra antes de cumprido o prazo de garantia estabelecido no regime legal de proteção social relativa à parentalidade, a empresa toma a seu cargo a atribuição, a título supletivo, de um subsídio parental inicial.

## Artigo 47.º

**Montante do subsídio supletivo parental inicial**

O subsídio supletivo parental inicial tem o valor de  $R_1$  da fórmula do artigo 38.º

## Artigo 48.º

**Início e duração do subsídio parental supletivo**

O subsídio supletivo parental inicial é atribuído a partir do primeiro dia em que a mãe trabalhadora ou o pai trabalhador inicia o período de licença parental inicial e cessa no seu termo, tendo a duração máxima de 120 dias.

## SECÇÃO III

**Complemento do subsídio por descendentes deficientes**

## Artigo 49.º

**Complemento atribuído pela empresa**

A empresa atribui aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, reformados antecipadamente e pensionistas, um complemento do abono de família a crianças e jovens bonificado por deficiência, assim como do subsídio mensal vitalício, da pensão social e da pensão de invalidez do regime não contributivo, nos casos em que a sua atribuição decorre da situação de deficiência, nas condições em que a Segurança Social concede tais benefícios.

## Artigo 50.º

**Cálculo do complemento**

1-O complemento referido no artigo anterior é calculado pela seguinte fórmula:

$$Cdd = p \times Rm - Sdd$$

em que:

*Cdd* - Representa o complemento do subsídio por descendentes deficientes atribuído pela empresa;

*p* é igual a:

0,16 - Para descendentes deficientes até aos 14 anos de idade;

0,24 - Para descendentes deficientes dos 14 anos aos 18 anos de idade;

0,32 - Para descendentes deficientes dos 18 anos aos 24 anos de idade;

0,42 - Para descendentes deficientes com mais de 24 anos de idade.

*Rm* tem o valor de 675,86 €<sup>71</sup> e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

*Sdd* - Representa o abono complementar a crianças e jovens deficientes ou o subsídio mensal vitalício concedidos pela Segurança Social.

<sup>71</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

2- Quando da aplicação da fórmula do número anterior resultar redução do complemento atribuído, este mantém-se enquanto a fórmula não for revista.

#### Artigo 51.º

##### **Início, suspensão e pagamento do complemento**

1- O complemento dos subsídios por descendentes deficientes atribuído pela empresa tem o seu início e é suspenso nos mesmos casos e termos em que estas situações se verificam no regime geral da Segurança Social.

2- O pagamento deste complemento é feito com o da remuneração ou pensão.

### SECÇÃO IV

#### **Complemento do subsídio de funeral**

#### Artigo 52.º

##### **Complemento atribuído pela empresa**

A empresa atribui um complemento do subsídio de funeral aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente, pensionistas ou familiares de uns e de outros, nos casos e condições em que a Segurança Social lhe conceda tal benefício.

#### Artigo 53.º

##### **Cálculo do complemento**

1- O complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa é calculado pela seguinte fórmula:

$$Cf = 0,5 Rm - Sf$$

em que:

*Cf* - Representa o complemento do subsídio de funeral atribuído pela empresa;

*Rm* - Representa o valor de 675,86 € <sup>72</sup> e é atualizado anualmente na mesma percentagem da tabela salarial;

*Sf* - Representa o subsídio de funeral concedido pela Segurança Social.

2- Sempre que as despesas do funeral sejam inferiores à soma do subsídio concedido pela Segurança Social com o complemento atribuído pela empresa, será este reduzido ou anulado de forma a que não sejam ultrapassadas as despesas comprovadamente efetuadas.

### CAPÍTULO IV

#### **Adiantamento dos benefícios concedidos Segurança Social e dos complementos atribuídos pela empresa**

#### Artigo 54.º

##### **Adiantamento feito pela empresa**

1- A empresa adianta o pagamento da importância correspondente aos benefícios imediatos e aos seguintes benefícios diferidos concedidos pela Segurança Social e respetivos complementos: pensão por velhice, pensão de sobrevivência e subsídio por morte.

2- O adiantamento a que se refere o número anterior depende de requerimento do interessado instruído com a prova documental, quando seja caso disso, da ocorrência causal da concessão do benefício e da legitimidade dos interessados no seu recebimento e desde que os procedimentos da Segurança Social e da empresa permitam garantir o seu efetivo controlo.

<sup>72</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

## Artigo 55.º

### Reembolso dos benefícios adiantados

1- Os requerentes a quem a empresa, nos termos do artigo anterior, tenha adiantado o pagamento dos benefícios aí referidos, obrigam-se a reembolsar a empresa da quantia por esta adiantada, a esse título.

2- O reembolso a que se refere o número anterior terá lugar no mês seguinte ao do pagamento pela Segurança Social dos respetivos benefícios.

## CAPÍTULO V

### Deveres dos beneficiários

## Artigo 56.º

### Dever de informação

1- Os beneficiários dos complementos dos benefícios da Segurança Social previstos neste apenso devem apresentar toda a informação necessária ao cálculo dos referidos complementos, nomeadamente as remunerações de referência da sua carteira contributiva que permitam efetuar o cálculo da pensão de reforma nos termos das normas indicadas.

2- A não apresentação atempada da informação que a empresa venha a solicitar, implica a suspensão do pagamento dos complementos assegurados pela empresa por impossibilidade do seu cálculo.

## APENSO II

### Saúde

(Artigo 2.º, número 4 do protocolo - Disposições transitórias)

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

## Artigo 1.º

### Princípio geral

A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, adiante também designada por «empresa», mantém um esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) ou pelos subsistemas de saúde e com o âmbito pessoal previsto no presente apenso.

## Artigo 2.º

### Definições

Para efeitos do presente apenso entende-se por:

- a) Beneficiário - Beneficiário titular, beneficiário não titular e pensionista de sobrevivência;
- b) Beneficiário não titular - Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei, de beneficiário titular; descendentes ou equiparados do beneficiário titular que satisfaçam as condições previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício; ascendentes ou equiparados de beneficiário titular, a seu cargo ou que recebam «pensão social» ou «pensão do regime especial das atividades agrícolas» e relativamente aos quais o beneficiário titular tenha solicitado a extensão da utilização do esquema complementar previsto no presente apenso;
- c) Beneficiário titular - Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, admitidos até 31 de março de 2008, e que a esta data integravam o respetivo quadro de pessoal com contrato de trabalho sem termo, bem como os trabalhadores desta empresa e que à data da entrada em vigor deste ACT, estejam em situação de antecipação à pré-reforma, de pré-reforma, de pensionista, ou de pensionista de sobrevivência, e que anterior-

mente àquela data estavam abrangidos pela regulamentação coletiva de trabalho identificada na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT;

*d)* Pensionista - Pessoa que quando passou à situação de reformado por velhice ou invalidez integrava o quadro do pessoal permanente da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, ou pessoa que antes da entrada em vigor do presente ACT estava abrangido pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.<sup>a</sup> do ACT e que se encontrem na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;

*e)* Pensionista de sobrevivência - Cônjuge ou equiparado ou descendente de beneficiário titular com direito a pensão de sobrevivência atribuída pela Segurança Social por morte daquele;

*f)* Subsistema de saúde - Estrutura, criada por lei ou convenção, para proteção na doença de certo grupo de beneficiários determinado em função da sua atividade profissional;

*g)* Tabela de atos médicos - Tabela que define os valores máximos de comparticipação do esquema complementar;

*h)* Uso parcial - Comparticipação parcial, nos termos previstos no número 8 do artigo 4.º do presente apenso, dos encargos referentes a beneficiários não titulares, beneficiários diretos de um subsistema de saúde;

*i)* Uso total - Acesso ao conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos nos termos do presente apenso;

*j)* Prestador - Entidade contratada para a prestação de cuidados clínicos.

### Artigo 3.º

#### Âmbito de aplicação do esquema complementar

O esquema complementar assegurado pela empresa compreende o acesso a um conjunto de serviços médicos e a atribuição de comparticipação nos encargos dos beneficiários, cobrindo as seguintes áreas:

- Clínica geral;
- Especialidades;
- Exames auxiliares de diagnóstico;
- Enfermagem;
- Medicamentos e apósitos;
- Alimentação na primeira infância;
- Próteses e ortóteses;
- Terapêuticas especiais;
- Assistência hospitalar.

### Artigo 4.º

#### Âmbito pessoal e utilização do esquema complementar

1- Têm direito a utilizar o esquema complementar assegurado pela empresa, como beneficiários titulares:

*a)* Os trabalhadores do quadro do pessoal permanente da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, abrangidos pela cláusula 108.<sup>a</sup> do ACT;

*b)* Os trabalhadores da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, referidos na alínea anterior que se encontrem em situação antecipação à pré-reforma e pré-reforma;

*c)* Os trabalhadores referidos na alínea *a)* que passem à situação de antecipação à pré-reforma e pré-reforma;

*d)* Os trabalhadores referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* que passem à situação de pensionistas;

*e)* Os pensionistas que antes da entrada em vigor do presente ACT<sup>73</sup> estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação de trabalho identificado na cláusula 109.<sup>a</sup> e que se encontravam na situação de pensionista da REN - Rede Eléctrica Nacional, SA.

2- Têm igualmente direito a utilizar o presente esquema complementar os pensionistas de sobrevivência atuais e futuros de qualquer dos beneficiários titulares referidos no número 1.

3- Podem também usufruir do esquema complementar, na qualidade de beneficiários não titulares, por solicitação expressa do respetivo beneficiário titular, as pessoas nas seguintes situações:

*a)* Cônjuge ou equiparado, nos termos da lei em vigor, atuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1;

*b)* Descendentes ou equiparados, atuais ou futuros, dos beneficiários titulares referidos no número 1, que satisfaçam, as condições específicas previstas na lei para a atribuição do abono de família ou do subsídio mensal vitalício;

<sup>73</sup> Cf. nota 26.

c) Ascendentes ou equiparados, dos beneficiários titulares referidos no número 1, a seu cargo ou que recebam «pensão social» ou «pensão do regime especial das atividades agrícolas» e que à data de entrada em vigor deste ACT<sup>74</sup>, já beneficiassem do esquema complementar previsto no apenso I deste protocolo a que se refere a cláusula 108.<sup>a</sup>

4- A utilização do esquema complementar assegurado pela empresa é de:

a) Uso total para os beneficiários que sejam beneficiários do regime geral da Segurança Social;

b) Uso parcial para os pensionistas de sobrevivência e para os beneficiários não titulares que sejam beneficiários diretos de subsistemas de saúde, exceto na assistência médica de clínica geral relativamente à qual têm utilização total.

5- O beneficiário titular só pode solicitar e manter a utilização do esquema complementar em relação a uma só pessoa, nos casos previstos na alínea a) do número 3.

6- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial, quando o beneficiário titular expressamente o solicite, deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde os seus descendentes ou equiparados que fiquem a viver em economia familiar com o ex-cônjuge, cônjuge ou equiparado nos termos da lei.

7- Nos casos de divórcio, de separação de facto ou judicial do beneficiário titular, os descendentes e os ascendentes do ex-cônjuge ou cônjuge deixam de estar abrangidos pelo presente esquema complementar de saúde.

8- Aos beneficiários referidos na alínea b) no número 4 do presente artigo, beneficiários diretos de um subsistema de saúde, só serão comparticipadas as diferenças quando positivas, entre as prestações previstas no presente esquema complementar e as comparticipações correspondentes desse subsistema, desde que apresente documentação comprovativa da atribuição da comparticipação em causa, não podendo em qualquer caso a comparticipação da diferença ser superior à devida aos beneficiários que beneficiem do regime geral de Segurança Social.

9- A utilização complementar do presente esquema pelos beneficiários referidos na alínea b) do número 4 do presente artigo só poderá ser alterada se a sua qualidade de beneficiário de um subsistema de saúde não tiver sido modificada por sua iniciativa.

## CAPÍTULO II

### Assistência médica

#### Artigo 5.º

##### Consultas de clínica geral

1- As consultas médicas de clínica geral são efetuadas nos postos do SNS, nos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar ou nos consultórios médicos contratados.

2- Os postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar são preferenciais nas zonas de influência dos locais onde existam.

3- Pode ser comparticipada a prestação de serviços médicos de clínica geral privada em situações de manifesta impossibilidade, devidamente comprovada, de recorrer aos serviços referidos no número anterior.

#### Artigo 6.º

##### Consultas médicas de especialidades

1- As consultas médicas de especialidades só podem ser efetuadas por indicação do médico assistente.

2- As consultas médicas de especialidades são efetuadas pelos médicos especialistas do SNS ou contratados.

3- Os beneficiários podem recorrer a médicos especialistas por si livremente escolhidos de entre os contratados em regime de prestação de serviços, nas especialidades de pediatria, psiquiatria, ginecologia, obstetrícia, e estomatologia.

4- Só é permitido o recurso a médicos de especialidade de clínica privada, em situação de urgência, sempre que não existam médicos nos termos do número 2, ou na impossibilidade comprovada de recurso aos mesmos em tempo útil, sendo comparticipada a prestação até ao limite fixado na tabela de atos médicos.

<sup>74</sup> Cf. nota 27.

5-O recurso a médicos especialistas de clínica privada é sempre permitido na especialidade de psiquiatria, sendo comparticipada a correspondente prestação até ao limite fixado na tabela de atos médicos.

#### Artigo 7.º

##### **Exames auxiliares de diagnóstico**

1-Os exames auxiliares de diagnóstico são requisitados pelo médico assistente.

2-Os exames auxiliares de diagnóstico são realizados:

a) Pelo SNS ou entidades por este convencionadas;

b) Por entidades contratados quando não seja possível o recurso, em tempo útil, ao SNS ou a entidade por este convencionadas, sob prévia autorização da direção médica do prestador.

#### Artigo 8.º

##### **Assistência de enfermagem**

1-A assistência de enfermagem é prestada pelo pessoal de enfermagem do SNS ou dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar.

2- Por indicação médica e autorização da direção médica do prestador, é comparticipado o recurso a enfermagem ao domicílio, nas condições especificadas na tabela de atos médicos.

### CAPÍTULO III

#### **Assistência medicamentosa**

#### Artigo 9.º

##### **Comparticipação nos medicamentos e apósitos**

1- Só há comparticipação nos medicamentos ou apósitos que tenham sido prescritos e desde que sejam comparticipados pelo SNS.

2- Serão aceites prescrições efetuadas por médicos de clínica privada, nos casos previstos neste apenso.

### CAPÍTULO IV

#### **Alimentação na primeira infância**

#### Artigo 10.º

##### **Comparticipação da alimentação na primeira infância**

1-É comparticipada a alimentação na primeira infância durante os primeiros doze meses de vida, mediante a atribuição de uma verba mensal no valor de 12,77 euros, atualizada anualmente de acordo com o Índice Alimentação e Bebidas publicado pelo Instituto Nacional de Estatística.

2- Em casos especiais, confirmados pela direção médica do prestador, a verba mensal referida neste artigo pode ser atribuída por período mais alargado.

### CAPÍTULO V

#### **Próteses e ortóteses**

#### Artigo 11.º

##### **Comparticipação no custo de próteses e ortóteses**

1-É comparticipado o custo de próteses e ortóteses dentárias, visuais, auditivas e ortopédicas prescritas pelos médicos cuja consulta se prevê neste apenso.

2- Em casos especiais, haverá comparticipação nos encargos dos beneficiários em outras próteses, ortóteses e em utensílios auxiliares, quando prescritas por médicos do SNS ou por médicos expressamente disponibilizados para o efeito, desde que sejam comparticipados pelo SNS.

## CAPÍTULO VI

### Terapêuticas especiais

#### Artigo 12.º

##### Terapêuticas especiais

1- É comparticipada a aplicação de terapêuticas especiais de fisioterapia, radioterapia, cobaltoterapia e outros tratamentos à base de radiações, bem como, em casos excecionais devidamente justificados, massagens e ginástica médica que tenham sido prescritas por médicos do SNS ou por médicos contratados.

2- A aplicação das terapêuticas especiais referidas no número anterior é feita no SNS ou em serviços convenionados pelo SNS ou, quando tal não for possível, em serviços médicos disponibilizados, neste último caso, sob autorização prévia da direção médica do prestador.

## CAPÍTULO VII

### Assistência hospitalar

#### Artigo 13.º

##### Assistência hospitalar

1- Os processos de internamento, intervenções cirúrgicas e outras formas de assistência hospitalar, são desencadeados nos serviços médicos do prestador ou nos centros de saúde do SNS, sendo efetuadas via SNS ou seus convenionados.

2- Quando não for possível o recurso ao SNS ou seus convenionados, em termos de intervenções programadas, estas serão efetuadas por entidades contratadas ou por recurso do beneficiário a outras entidades privadas, desde que previamente autorizadas pela direção médica do prestador.

3- Nos casos referidos no número 2, quando previamente autorizados, são comparticipados os custos de internamento hospitalar, e as despesas de anestésias, medicamentos, sala de operações, meios auxiliares de diagnóstico, apósitos e materiais de osteosíntese, bem como os honorários relativos a intervenções cirúrgicas.

4- O presente esquema de saúde não contempla situações de urgência.

## CAPÍTULO VIII

### Assistência médica no estrangeiro

#### Artigo 14.º

##### Assistência médica no estrangeiro

1- O esquema complementar não contempla a assistência em viagem no estrangeiro.

2- São comparticipadas as despesas relativas a assistência médica no estrangeiro, incluindo deslocações, desde que a prescrição seja previamente aprovada e comparticipada pelo SNS.

3- A assistência médica no estrangeiro, em situações não comparticipadas pelo SNS, poderá também ser comparticipada, sob prévia autorização, até ao limite do valor de intervenção previsto no presente esquema complementar, em Portugal, não abrangendo as despesas de deslocação.

## CAPÍTULO IX

### Deslocações e acompanhantes

#### Artigo 15.º

##### Deslocações para consulta de especialidade, exames ou terapêuticas especiais

1- As despesas de transporte comprovadamente efetuadas quer como beneficiário quer como acompanhante para efeitos de consultas de especialidades, e para além de 30 km, contados a partir dos limites da localidade

onde se situe a área da sua residência, por não existir a possibilidade de acesso, devidamente comprovada, aos requeridos cuidados, são comparticipadas em 85 % do valor das despesas em transporte coletivo público, rodoviário ou ferroviário, até ao local mais próximo de prestação do SNS, seus convencionados ou de médicos contratados.

2- As despesas de transportes relativas ao acompanhante só serão suportadas nos termos do número anterior quando razões de idade ou do estado de saúde do beneficiário justifiquem a deslocação daquele, não carecendo de justificação as despesas comprovadamente efetuadas pelo acompanhante de menor de 16 anos.

3- O reembolso das despesas que não forem documentadas fica sujeito a tributação fiscal e parafiscal, nos termos da lei.

#### Artigo 16.º

##### Estadia

1- Sempre que razões de idade, estado clínico dos beneficiários, tipo de intervenção ou exame justifiquem a necessidade de um acompanhante, a empresa comparticipa nas respetivas despesas de estadia, mediante autorização prévia da direção médica do prestador, não carecendo de autorização as relativas a acompanhante de menor de 16 anos.

2- As despesas de estadia para consulta de especialidade ou tratamentos quer como beneficiário quer como acompanhante são comparticipadas, de acordo com as tabelas de ajudas de custo ou despesas de deslocação, nos casos em que no mesmo dia não seja possível o regresso em transporte coletivo público, rodoviário ou ferroviário, nos seguintes termos:

- a) Até ao valor do escalão que lhes couber, para o caso de trabalhadores do quadro do pessoal permanente;
- b) Até ao valor do mais baixo escalão, nos restantes casos.

3- Para o caso de internamento autorizado no estrangeiro, a comparticipação da empresa segue os princípios definidos, como as necessárias adaptações.

4- Constitui encargo dos beneficiários o pagamento das despesas resultantes do referido nos números 1, 2 e 3, sujeitas a comparticipação posterior por pedido de reembolso nas condições autorizadas, e dependentes de que obtenham dos serviços médicos oficiais a comparticipação naquelas despesas.

#### Artigo 17.º

##### Situações especiais

1- Nos casos em que a aplicação das terapêuticas especiais implique grande deslocação do doente, será este internado em centro especializado ou, se tal não for possível, alojado num local da sua escolha, suportando a empresa, no primeiro caso, as despesas de internamento nas condições normais e, no segundo caso, o respetivo encargo de alojamento até ao valor máximo da diária completa da tabela de ajudas de custo ou despesas de deslocação em vigor, considerando as respetivas percentagens quando aplicáveis.

2- Nos casos em que o beneficiário tenha de se deslocar em tratamentos, nomeadamente de quimioterapia, hemodiálise ou medicina física e de reabilitação, conseqüente de intervenção cirúrgica ou em casos especiais em que tal seja imprescindível para este tipo de atos a comparticipação será de 100 % das despesas do transporte adequado e necessário, desde que não seja possível o recurso ao SNS.

3- Poderão ser comparticipadas, mediante autorização prévia, da direção médica do prestador, as despesas de deslocação e/ou estadia de um acompanhante, sempre que razões de idade ou do estado clínico dos beneficiários justifiquem a necessidade de tal acompanhamento.

## CAPÍTULO X

### Exclusões e limites de comparticipação

#### Artigo 18.º

##### Exclusões - Princípio geral

1- Em regra, o esquema complementar proporcionado pela empresa não comparticipa nas despesas resultantes de atos clínicos, medicamentosos ou de apoio não comparticipados pelo SNS.

2- Excluem-se expressamente da comparticipação do esquema complementar:

- a) Os acidentes de trabalho;



- b) As doenças ou ferimentos que resultem de atos ilícitos, atos dolosos ou gravemente culposos, por intervenção voluntária do beneficiário em duelos ou rixas ou atos de alteração da ordem pública;
- c) A interrupção de gravidez fora das circunstâncias que a tornam não punível;
- d) As correções estéticas, exceto se visarem a reconstituição funcional;
- e) Tratamento cirúrgico da roncopia;
- f) Assistência e tratamento hospitalar por razões de carácter social:
- g) Doenças e ferimentos contraídos na prática de desportos fora das atividades desportivas proporcionadas direta ou indiretamente pela empresa;
- h) Acidentes e doenças profissionais no exercício de atividades remuneradas ao serviço de outra entidade;
- i) Despesas com atos médicos ou outros que não sejam clinicamente necessários;
- j) Acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios.

3- Salvo o previsto no artigo 10.º, não há comparticipação no custo de produtos alimentares e dietéticos, dentífricos, cosméticos, tónicos capilares e produtos afins, assim como não são comparticipadas as despesas relativas a material de pensos e antissépticos locais, exceto quando prescritos e a sua aplicação seja acompanhada por médicos dos postos médicos específicos para os beneficiários abrangidos pelo presente esquema complementar, médicos contratados ou pelo SNS.

## CAPÍTULO XI

### Comparticipação nos custos

#### Artigo 19.º

##### Custos elegíveis

- 1- São elegíveis, para o cálculo da comparticipação dos beneficiários, os custos totais de saúde.
- 2- Por custos totais entende-se os custos médicos com clínica geral e especialidades, enfermagem, internamentos, cirurgias, partos, exames auxiliares de diagnóstico, próteses e ortóteses, medicamentos, terapêuticas especiais, custos com o pessoal afeto aos cuidados de saúde, ao administrativo, ao atendimento e gestão, bem como os encargos com o fornecimento de serviços, de suporte à prestação do presente esquema complementar.
- 3- A percentagem do crescimento anual dos encargos com o fornecimento de serviços de suporte à prestação do presente esquema complementar internos ao Grupo REN, bem como os externos especializados de apoio à gestão, fica limitada ao IPC do ano.

#### Artigo 20.º

##### Forma de comparticipação dos beneficiários

- 1- A comparticipação dos beneficiários será assegurada por:
  - a) Uma contribuição mensal dos beneficiários titulares - Mútua;
  - b) Um copagamento a suportar pelos beneficiários aquando do acesso a certos benefícios.
- 2- A contribuição mensal dos beneficiários titulares será responsável pelo pagamento dos custos elegíveis apurados nos termos do artigo 19.º, com exceção dos custos com medicamentos e apósitos e consultas de especialidade, custos estes que serão objeto de copagamento pelos beneficiários no ato.

#### Artigo 21.º

##### Contribuição mensal dos beneficiários titulares

O valor total global anual a suportar pelos beneficiários titulares será de 24 % dos custos referidos no número 2 do artigo anterior.

#### Artigo 22.º

##### Contribuição mensal - Taxa de esforço

- 1- Cada beneficiário titular comparticipará no presente esquema complementar de assistência médica e medicamentosa regulado neste apenso, com uma contribuição mensal calculada na base de taxa de esforço nos custos da seguinte forma:
  - a) Taxa de esforço 0 - Para os pensionistas cuja pensão total ( $C + P$ ) seja inferior a 50 % do montante de 894,00 euros;

b) Taxa de esforço 1 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ( $C + P$ ) seja igual ou superior a 50 % do montante de 894,00 euros e inferior ao montante de 1210,00 euros;

c) Taxa de esforço 1,5 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ( $C + P$ ) seja igual ou superior ao montante de 1210,00 e inferior ao montante de 1951,00;

d) Taxa de esforço 2 - Para os trabalhadores e pensionistas cuja remuneração normal ou pensão total ( $C + P$ ) seja igual ou superior a 1951,00.

2- A taxa de esforço representa a comparticipação unitária nos custos, apurada em função da distribuição dos beneficiários titulares pelos escalões de retribuição normal ou pensão total, referidos no número anterior, segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Taxa de esforço} = (\text{Custos anuais referidos no número 2 do artigo 21.º} / [(1 \times a) + (1,5 \times b) + (2 \times c)] \times 14)$$

Em que:

*a* - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ( $C + P$ ) seja igual ou superior a 50 % ao montante de 894,00 euros e inferior ao montante de 1210,00 euros;

*b* - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ( $C + P$ ) seja igual ou superior ao montante de 1210,00 euros e inferior ao montante de 1951,00;

*c* - Representa o número de trabalhadores e pensionistas cuja retribuição normal ou pensão total ( $C + P$ ) seja igual ou superior ao montante de 1951,00.

3- O pagamento das contribuições referidas no número 1 será efetuado por dedução, consoante o caso aplicável, na remuneração, na prestação de antecipação à pré-reforma, na prestação de pré-reforma ou no valor garantido pela empresa quando pensionista.

4- Não sendo possível a forma de pagamento prevista no número anterior, será o mesmo efetuado através de transferência bancária, cheque ou outro meio idóneo.

#### Artigo 23.º

#### Copagamento

1- Os beneficiários suportarão diretamente, por copagamento no acesso aos seguintes benefícios, a percentagem do

2- seu custo a seguir indicada:

a) Medicamentos e apósitos: 22,5 %;

b) Consultas de especialidade: 24 %.

3- O copagamento de medicamentos e apósitos terá o valor de 20 % até 31 de dezembro de 2016.

## CAPÍTULO XII

### Encargos dos beneficiários

#### Artigo 24.º

#### Encargos dos beneficiários

Constitui encargo dos beneficiários:

a) O pagamento das taxas fixadas pelo SNS;

b) A comparticipação mensal dos beneficiários titulares - Mútua;

c) O copagamento dos custos incorridos diretamente pelos beneficiários, com medicamentos e consultas de especialidade;

d) Os montantes que excedam a comparticipação da empresa, estabelecidos neste apenso, ou na tabela de atos médicos;

e) Outros excedentes e consumos não ligados ao ato clínico (a liquidar diretamente pelo beneficiário).

## CAPÍTULO XIII

### Deveres dos beneficiários

#### Artigo 25.º

##### Deveres dos beneficiários

1- É dever do beneficiário titular liquidar, por meio de desconto, no caso de trabalhador, no respetivo vencimento, no caso de trabalhador em situação de antecipação à pré-reforma ou pré-reforma na prestação que a esse título receber, ou no caso de pensionista ou pensionista de sobrevivência na respetiva pensão e, caso não seja possível, através de transferência bancária, cheque, ou outro meio idóneo:

*a)* As taxas moderadoras fixadas pelo SNS, próprias e do agregado familiar;

*b)* A comparticipação mensal do beneficiário titular - Mútua;

*c)* Os montantes que excedam a comparticipação da empresa, estabelecidos neste apenso, ou na tabela de atos médicos.

2- É dever do beneficiário proceder ao pagamento direto e no ato de todas as despesas de índole pessoal ou sem comparticipação, que tenha incorrido.

3- Nas consultas de especialidades, elementos auxiliares de diagnóstico, terapêuticas especiais e nas restantes situações em que haja comparticipação do SNS, o beneficiário obriga-se a requerer a referida comparticipação do SNS, como requisito prévio à comparticipação do presente esquema complementar.

4- Poderá ser feita a compensação entre os débitos e os créditos dos beneficiários resultantes da utilização do presente esquema complementar.

5- O beneficiário titular deve comunicar, no prazo de quinze dias, as alterações que sejam suscetíveis de determinar a alteração da qualidade de beneficiário não titular ou alterar as condições de utilização do presente esquema.

## CAPÍTULO XIV

### Fiscalização e controlo

#### Artigo 26.º

##### Documentação comprovativa e realização de auditorias e inspeções

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, reserva-se no direito de, a todo o momento, exigir aos beneficiários documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspeções que entendam adequadas, com o objetivo de verificar a correta utilização do presente esquema complementar.

2- O cartão de utente será fornecido gratuitamente, exceto na emissão de segunda via por causa imputável ao trabalhador, caso em que o trabalhador será responsável pelo pagamento de uma taxa no montante de 5,00 euros.

#### Artigo 27.º

##### Violação dos princípios ou disposições do presente apenso

1- Os beneficiários que, por atos ou omissões, a título de dolo ou negligência grave, violem os princípios ou disposições deste apenso, são obrigados ao reembolso das importâncias indevidamente despendidas, sem prejuízo, quanto aos beneficiários titulares que sejam trabalhadores, de competente procedimento disciplinar.

2- Os beneficiários titulares e os pensionistas de sobrevivência são responsáveis pelo reembolso das importâncias indevidamente despendidas com os respetivos beneficiários não titulares.

3- Aos beneficiários poderão ainda ser aplicadas, após prévia audição, as seguintes penalidades:

*a)* Suspensão parcial ou total das comparticipações, por período até vinte e quatro meses;

*b)* Perda definitiva das comparticipações ao beneficiário não titular.

4- Qualquer penalidade aplicada ao beneficiário titular acarreta as mesmas consequências para os restantes beneficiários que façam parte do seu agregado familiar, exceto os menores com idade inferior a dezasseis anos.

5- No caso previsto na alínea *a)* do número 3, o beneficiário titular mantém, durante o período de suspensão das comparticipações, a obrigação do pagamento das contribuições mensais consignadas no artigo 22.º do presente apenso.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Artigo 28.º

##### Indeferimento de comparticipação

Sempre que ocorra indeferimento de comparticipação, será dado conhecimento, por escrito, ao beneficiário titular dos fundamentos da recusa.

#### Artigo 29.º

##### Responsabilidades futuras

1- A REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, mantém o esquema de assistência médica e medicamentosa complementar dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelo Serviço Nacional de Saúde (SNS) nos termos deste apenso, nas condições e limites acordados, enquanto se mantiverem aplicáveis os termos do Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde.

2- No caso de se verificar a alteração do enquadramento legal conferido à EDP pelo Acordo de Cooperação EDP/Ministério da Saúde, as partes comprometem-se a encetar de imediato negociações tendo por objetivo proceder à adaptação do presente apenso às novas circunstâncias, ficando os custos a suportar pela empresa limitados ao custo anual por esta incorrido no ano civil anterior ao da alteração do mencionado enquadramento legal, assegurando a empresa a aplicação do disposto no presente apenso, nos termos atrás referidos, durante o período de um ano, salvo se entretanto for concluído novo acordo, situação em que o mesmo passará a ser aplicado.

#### Artigo 30.º

##### Comissão de acompanhamento do esquema de saúde

1- Com o objetivo de acompanhar o cumprimento do esquema complementar de saúde constante do presente apenso, será constituída pelas associações sindicais outorgantes uma comissão de acompanhamento com carácter consultivo.

2- A comissão de acompanhamento terá como atividades:

- a) Analisar a informação sobre a oferta médica do prestador do esquema complementar de saúde;
- b) Verificar o cumprimento do dever de informação aos beneficiários pelo prestador do esquema de saúde;
- c) Pronunciar-se sobre a tabela de atos médicos;
- d) Receber informação periódica da evolução dos custos e sua estrutura;
- e) Analisar o cumprimento dos indicadores de qualidade fixados ao prestador;
- f) Emitir parecer prévio, por escrito, da aplicação anual do cálculo da comparticipação mensal dos beneficiários titulares;
- g) Emitir parecer prévio, por escrito, na aplicação das penalidades previstas no artigo 28.º deste apenso;
- h) Formular propostas nas atividades referidas nas alíneas anteriores.

3- Os pareceres prévios terão de ser emitidos no prazo de quinze dias contados da sua solicitação.

4- A comissão de acompanhamento referida no número 1 será constituída por dois membros escolhidos pelas duas associações sindicais outorgantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em que seja outorgante a REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, com maior representatividade nesta empresa.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, os outorgantes reconhecem que, tendo em conta a filiação sindical existente à data da celebração do presente ACT, caberá às associações sindicais com maior representatividade proceder à comunicação à REN - Rede Eléctrica Nacional, SA ou ao serviço por esta indicado, dos membros da comissão de acompanhamento.

6- Os outorgantes do ACT obrigam-se a informar-se mutuamente de eventual alteração relevante da representatividade sindical nas empresas, caso a mesma implique o reajustamento da composição da comissão de acompanhamento.

7- Caberá aos membros da comissão de acompanhamento acordar entre si as regras de funcionamento da comissão.

8- Os membros da comissão estão sujeitos aos deveres de confidencialidade nos termos legalmente previstos para os membros de estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

9- A comissão de acompanhamento, no quadro da sua atividade, reunirá, com os representantes da empresa indicados para o efeito, com uma periodicidade trimestral.

10- A comissão de acompanhamento deverá manter as associações sindicais outorgantes do presente acordo regularmente informadas sobre a sua atividade.

### APENSO III

## Energia elétrica

(Artigo 9.º do protocolo - Disposições transitórias)

(Revogado.)<sup>75</sup>

### Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea *c*) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange nove entidades empregadoras, estimando as associações sindicais outorgantes que à data da assinatura do ACT sejam abrangidos 640 trabalhadores.

Lisboa, 9 de março de 2023.

Pelas empresas:

REN - Redes Energéticas Nacionais, SGPS, SA;  
REN Serviços, SA;  
REN - Rede Eléctrica Nacional, SA;  
REN Gás, SA;  
REN - Gasodutos, SA;  
REN - Armazenagem, SA;  
REN Atlântico, Terminal de GNL, SA;  
RENTELECOM - Comunicações, SA;  
ENONDAS, Energia das Ondas, SA; e  
REN PRO, SA.

na qualidade, respetivamente de mandatária e de mandatário:

*Ana Teresa Figueiredo Barreiros Gramaço.*  
*Luís Manuel Ferreira Bento.*

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por si em representação de:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

<sup>75</sup> Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2023.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação de:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação de:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
- STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
- SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação de - FECTRANS:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação de:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT;
- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF;
- Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd.

*Joaquim José Fradinho Gervásio*, mandatário.

*Rogério Paulo Silva*, mandatário.

Depositado em 12 de junho de 2023, a fl. 31 do livro n.º 13, com o n.º 189/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.