



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	1100
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais .....	1110
- Acordo de empresa entre a PTM Ibérica, Unipessoal, L. <sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - Integração em níveis de qualificação .....	1137
- Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e a APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - Integração em níveis de qualificação .....	1137

Decisões arbitrais:

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Alteração ..... 1138

**II – Direção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Brunswick Marine - Emea Operations, L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 1140  
- Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Convocatória ..... 1140

## II – Eleição de representantes:

- RECHAPAL - Sociedade de Rechapagem e Recauchutagem de Alvaiázere, SA - Eleição .....	1140
- Schreiber Foods Portugal, SA - Eleição .....	1141

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrscot@dgert.msess.pt](mailto:dsrscot@dgert.msess.pt)

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

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

### **Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

## **SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA  
e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura,  
Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de  
Portugal**

### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, aplica-se no distrito de Santarém, por um lado a Font Salem Portugal, SA, que adiante se passa a designar por empresa, que se dedica ao fabrico, comercialização e distribuição de cerveja e refrigerantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange 1 empregador e a cerca de 95 trabalhadores da fábrica de Santarém.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 4 anos.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceite ou recusada.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, manter-se-á em vigor.

## CAPÍTULO II

### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A actividade sindical no interior da empresa reger-se-á pelo disposto na lei, com as alterações constantes das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical no interior da empresa**

1- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação do delegado sindical, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou de cessação de funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2- Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestem serviço.

3- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de cinco dias, salvo motivo atendível, caso em que o aviso deve ser efectuado logo que possível.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de 1/3 ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 12 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais que um sindicato.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de uma semana, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, sendo necessária a devida aprovação pela direcção, e devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Quotização**

A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas nesse sentido as declarações individuais dos trabalhadores autorizando a respectiva dedução.

## CAPÍTULO III

### **Admissão e preenchimento de vagas**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei;
- c) Possuir carteira profissional ou título com valor legal equivalente quando legalmente exigidos;
- d) Possuir as condições específicas, designadamente as respeitantes às exigências académicas e profissionais, impostas pelas normas internas da empresa;
- e) Possuir capacidade psico-física comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2- Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

3- Antes da admissão ou nos primeiros 15 dias de trabalho, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Nos contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos números anteriores.

4- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

#### CAPÍTULO IV

##### Actividade do trabalhador

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

A empresa pode, quando o interesse da empresa assim o exija, ou em função de manter postos de trabalho, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, tendo como base o plano anual de produção:

- a) Esta mobilidade aplica-se a operadores dos departamentos de logística, cervejaria, enchimento, xaroparia e manutenção, nomeadamente a operadores de máquinas de elevação e transporte, operadores de produção, operadores de xaroparia e técnicos de manutenção;
- b) A mobilidade referida no ponto anterior pode ser alargada a outras categorias existentes na empresa;
- c) Esta mobilidade será previamente informada ao delegado sindical.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta do anexo I deste AE (Categorias profissionais).

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas

1- O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2- Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias e de condições, aos trabalhadores ao seu serviço quer do quadro permanente quer contratados a termo.

#### CAPÍTULO V

##### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimentos ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia

de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que lhes for permitido pela escala de rotação.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- A empresa observará, os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- Serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

3- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que decida o empregador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Pontes

1- Para efeitos do presente AE, considera-se «ponte» a dispensa de prestação de actividade profissional em dia útil que ocorra entre os dias de descanso semanal e um feriado, fixando um máximo de 4 dias de férias obrigatórias.

2- Uma vez estabelecidas no calendario laboral, as «pontes» vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e/ou áreas funcionais abrangidas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Dia não trabalhável

O dia 24 de Dezembro será considerado como dia não trabalhável.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou de pessoa qual viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistên-

cia inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste AE e da lei para o turno central;

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

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

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos em que os trabalhadores ultrapassem o crédito de tempo a que legalmente tenham direito;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da segurança social;

c) Dadas por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As autorizadas ou acordadas pelo empregador.

3- Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado passado por médico não vinculado directamente à empresa, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de outro ou outros atestados neste período implica perda de retribuição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas injustificadas

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

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar sem justificação durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime dos impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, requisição oficial, doença, acidente ou detenção preventiva, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de segurança social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes ao lugar ou posto de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele período.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa no dia imediato sob pena de incorrer em falta injustificada.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Salvo na situação prevista no número 3, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

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

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

7- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

8- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

9- O trabalhador, de acordo com a empresa, pode marcar 10 dias úteis de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, período de verão, e a empresa marcará unilateralmente 5 dias de férias, entre 1 de Janeiro e 28 de Fevereiro.

10- A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho.

11- Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, sendo salvaguardado o direito ao gozo de um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

12- O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago juntamente com a remuneração do mês anterior ao do início das férias, se houver lugar a pelo menos cinco dias úteis consecutivos de efectiva fruição de férias.

2- O subsídio a que se refere o número um desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Disciplina

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores

ao seu serviço, constituindo infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, que viole os deveres a que esteja sujeito.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2- No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

2- Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

6- O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;

c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;

d) Candidatar-se ao exercício de funções na direcção de associações sindicais, bem como de delegado sindical, ou exercer qualquer dessas funções.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da sanção de suspensão com perda de retribuição, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de sanção abusiva pecuniária ou de suspensão, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Protecção da parentalidade

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres das partes sobre o regime da parentalidade

O regime da parentalidade é o previsto na lei.

### CAPÍTULO IX

#### Regime do trabalhador-estudante

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O regime aplicável aos trabalhadores estudantes é o previsto na lei.

### CAPÍTULO X

#### Formação profissional

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A empresa proporciona aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A empresa obriga-se a respeitar os termos e limites temporais fixados na lei e seus regulamentos.

3- As acções de formação profissional deverão ocorrer dentro do período normal de trabalho. Quando fora deste e desde que o ultrapasse em duas horas será remunerado como trabalho suplementar.

### CAPÍTULO XI

#### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

O regime de segurança e saúde no trabalho é o previsto na lei.

### CAPÍTULO XII

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em cada semana será de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Tipos

1- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalis-

mos legais, podendo alterar os horários de trabalho quando considere, ajustando economicamente se necessário.

2- Sem prejuízo de outros tipos de horários que a empresa entenda estabelecer, poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

a) Horários fixos - aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;

b) Horários flexíveis - aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, há um período fixo («plataforma fixa») e, para além deste, um período variável, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do mês, o período normal de trabalho correspondente;

c) Horários por turnos - Consideram-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

3- Aos trabalhadores do sector administrativo com o horário tido como central terão o mesmo horário de trabalho que os trabalhadores da Font Salem em Valência.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No regime de turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

a) 1.º, 2.º e 3.º turnos - 30 minutos.

3- Os intervalos a que se refere o número anterior contam como tempo de serviço.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A empresa poderá organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

a) Laboração contínua (folga variável);

b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

3- A empresa possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

4- Quando a um trabalhador, por razões de funcionamento de serviço, for alterado o seu horário de trabalho em relação ao previsto na respectiva escala de turnos, deve ser respeitado um descanso mínimo não inferior a doze horas entre o turno do horário anteriormente fixado e o início da prestação de trabalho no novo horário.

5- O regime de laboração contínua poderá ser aplicado por motivos produtivos ou pedidos adicionais nas épocas altas de cerveja e refrigerantes, por um período máximo de 8 meses por ano e com uma duração mínima de três semanas,

com um pré-aviso de cinco dias, com uma escala de rotação definida, podendo esta ser alterada pela empresa, sendo iniciada a uma segunda-feira.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Escala de turnos

1- Os trabalhadores, por princípio, só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal, não sendo, todavia, obrigatória a observância desse princípio, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2- Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

a) O substituto e o substituído sejam contituais do mesmo posto de trabalho;

b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído seja efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca diga respeito;

c) A troca de turnos não prejudique o intervalo de descanso com duração mínima de onze horas;

d) O período normal de trabalho semanal não sofra redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao limite máximo de 48 horas, e de trabalho diário até um limite de 2 horas só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do período normal de trabalho deverá ser apurada por referência a períodos de 1 (um) ano, os quais se iniciam com a primeira utilização deste regime pelo empregador.

3- As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período normal de trabalho serão compensadas, em horário a fixar pelo empregador, com redução em igual número de horas, a qual poderá ocorrer em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de alimentação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número 1, fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

4- Sem prejuízo do acima referido, estabelece-se que o re-

curso pelo empregador ao trabalho suplementar obrigatório, pelo motivo mencionado no número anterior, para prestação de trabalho nos dias de descanso complementar, fica limitado a 12 (doze) vezes em cada ano de calendário (relativamente a cada um dos trabalhadores), sendo activado previamente à quinta-feira.

5- Por cada mês em regime de laboração contínua, será reduzido 2 dias de trabalho suplementar referidos no ponto anterior.

6- A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização do empregador, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

7- O último turno pode ter um prolongamento máximo de duas horas para terminar uma expedição ou para terminar o enchimento de xarope, e cada hora adicional será compensada com duas horas de descanso a gozar quando o trabalhador necessitar.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil e dia de descanso complementar será remunerado com o acréscimo de 100 %, sem prejuízo do disposto nas alíneas , a) e b) do número 3.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados obrigatórios, será pago com acréscimo de 200 % sobre a remuneração normal.

3- Tendo em conta o ponto 4 da cláusula anterior a remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso complementar ficará condicionada pelo número de dias que possam eventualmente laborar:

a) Com acréscimo de 105 % sobre a remuneração normal, os primeiros 6 dias de descanso complementar.

b) Com acréscimo de 115 % sobre a remuneração normal, os restantes 6 dias de descanso complementar.

### CAPÍTULO XIII

#### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

A empresa assegura aos trabalhadores o nível salarial mínimo previsto, para cada categoria profissional, na tabela salarial constante do anexo II do presente AE.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição normal será efectuado até ao último dia útil, inclusive, do mês a que diga respeito.

2- A empresa compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou respectiva codificação, número fiscal de

contribuinte e da inscrição nas instituições da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1- O trabalho por turnos será remunerado com 25 % sobre a remuneração base.

2- O trabalho por turnos, em regime de laboração contínua, será remunerado com 35% sobre a remuneração base.

3- Quando o regime de laboração implique o horário normal, será eliminado o conceito remuneratório de subsídio de turno.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês de Novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão como subsídio de Natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e o dia 31 de Dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completo de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prémio variável

1- É atribuído um prémio anual aos trabalhadores tendo como base a avaliação dos diferentes factores:

a) Absentismo e accidentalidade - 20 %;

b) Polivalência entre postos ou departamentos - 20 %;

c) Avaliação da disponibilidade (piquetes, horas suplementares ou jornadas adicionais) - 20 %;

d) Avaliação de desempenho pela chefia - 20 %;

e) Produção anual vs produção orçamentada - 20 %.

2- O valor de incidência do prémio terá a variante da antiguidade na empresa:

a) Após um ano incidirá sobre o valor de 200 €

b) Após dois anos incidirá sobre um valor de 500 €

c) A pós três anos incidirá sobre um valor de 800 €

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

Às pessoas que cumpram 15 ou 20 anos de antiguidade na empresa será atribuído um prémio de pagamento pontual e único, no mês que seja efectiva a sua antiguidade e que consistirá nos seguintes montantes:

- a) 100 € ao cumprir 15 anos;
- b) 200 € ao cumprir 20 anos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Empréstimos

1- A empresa facultará empréstimo individual no valor máximo de 2000 € aos seus trabalhadores, numa bolsa máxima de 30 000 € com reembolso em dois anos à taxa legal e será efectuado por ordem de pedido.

2- Se o trabalhador sair da empresa antes de efectuar a devida restituição do valor em empréstimo, autoriza a empresa a regularizar a situação nas suas contas finais.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

Em caso de substituição temporária ou atribuição temporária de funções a que corresponda uma categoria diferente da detida pelo trabalhador, manter-se-á a remuneração base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição ou atribuição temporária, de forma a que esta, adicionada à remuneração base, seja igual ao valor do nível salarial mínimo da banda remunerativa correspondente à categoria profissional que enquadre as funções temporariamente atribuídas.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Consumo gratuito

1- Aos trabalhadores permanentes a empresa atribuirá anualmente 13 packs 24 dos seus produtos.

### CAPÍTULO XIV

#### Progressão profissional

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Conceito

1- A progressão profissional consiste na mudança de nível salarial decorrente da passagem para uma nova categoria profissional de nível superior ou na mudança de escalão dentro da mesma categoria.

4- A mudança de escalão dentro da mesma categoria profissional deve ocorrer após a permanência no mínimo 2 anos em cada escalão.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Aumentos salariais

1- Os aumentos salariais para o tempo de vigência deste acordo, serão distribuídos da seguinte forma:

- a) 2015 com um aumento de 15 €;
- b) 2016 com um aumento mínimo garantido de 0,25 %;
- c) 2017 com um aumento mínimo garantido de 0,25 %;
- d) 2018 com um aumento mínimo garantido de 0,25 %.

2- Os aumentos respeitantes poderão ser ajustados por acordo mediante as partes.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo II do presente AE e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

Santarém, 13 de Março de 2015.

Pela Font Salem Portugal SA:

*Karlos Aitor Perez Merino*, mandatário.

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

*Fernando Campos Guerra*, mandatário.

##### Declaração

Sindicato filiado na federação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

*Chefe de fábrica* - Planeia, organiza, dirige e controla as actividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direcção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à sua área de actividade, responde pelos objectivos da sua direcção.

*Chefe de departamento* - Responsável que assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior ou de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projectos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção (fabricação, qualidade e enchimento), e/ou relacionados com a cadeia de abastecimento e distribuição de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objectivos propostos.

*Técnico superior* - Assegura actividades e tarefas de suporte numa área, que exige formação técnica superior ou de suporte, relacionadas com a área inerente à função, à acti-

vidade da empresa e/ou investigação de novos produtos, de acordo com os objectivos propostos.

*Chefe de turno* - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos definidos.

*Técnico administrativo* - Assegura a execução de actividades de recolha e aprovisionamento, tratamento e organização de informação diversa, nas áreas administrativa e de suporte, de forma a garantir a realização dos objectivos propostos.

*Técnico de manutenção* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de manutenção e controlo de energia, de acordo com o planeamento efectuado.

*Analista principal* - Assegura a execução das funções mais qualificadas do(a) analista.

*Analista* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos.

*Operador de produção/xaroparia* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de produção de bebidas, cerveja ou refrigerantes, de acordo com o planeamento efectuado.

*Assistente administrativo* - Executa acções de suporte administrativo nas áreas inerentes ao departamento onde está inserido.

*Operador de enchimento* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado.

*Operador de aparelhos de elevação e transporte* - Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos.

*Trabalhador de limpeza* - Executa a lavagem, limpeza e arrumação das instalações.

5	Técnico de manutenção	600,00
6	Operador produção Operador xaroparia Assistente administrativo Analista principal	575,00
7	Operador de enchimento de 1. <sup>a</sup> Operador de máquinas de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> Analista	565,00
8	Servente de limpeza	520,00
9	Operador de enchimento de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup>	505,00

Santarém, 13 de Março de 2015.

Depositado em 6 de abril de 2015, a fl. 169 do livro n.º 11, com o n.º 33/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
1	Chefe de fábrica	800,00
2	Chefe de departamento	750,00
3	Técnico superior	700,00
4	Técnico administrativo Chefe de turno	675,00

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito, vigência, denúncia e revisão

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos - CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP)

3- O presente acordo abrange potencialmente 12 trabalhadores representados por este sindicato, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, contados a partir de 1 de Dezembro de 2014, podendo ser revistas anualmente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O presente acordo colectivo não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2- Terminado o prazo de vigência do acordo sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento, se poderá dar início ao processo de revisão.

3- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de recepção.

4- A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de recepção nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5- As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de bombeiros:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser preferencialmente bombeiro voluntário deste corpo de bombeiros, no caso de contrato para a função de bombeiro;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico, será sempre a expensas da associação.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades dos contratos

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa podem ser contratados com o carácter permanente ou a ter-

mo certo ou incerto.

2- Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a direcção da associação o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- Entende-se que a direcção da associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007, de 29 de Junho.

2- Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

3- A direcção pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às con-

dições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

- a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respectivas atribuições;
- b) As dotações de efectivos por categoria são feitas anualmente através dos respectivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Ingresso

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base e pode ser condicionado à frequência com aproveitamento de estágio probatório.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso

- 1- A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.
- 2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior.
- 3- A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:
  - a) Desempenho adequado;
  - b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;
  - c) Existência de vaga.
- 4- A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Bons serviços e mérito excepcional

- 1- A direcção da associação, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.
- 2- A proposta para a sua atribuição tem que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objectivos.

### CAPÍTULO III

#### Carreira

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoções na carreira

- 1- A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.
- 2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Escalão de promoção

1- A promoção à categoria superior da respectiva carreira, faz-se da seguinte forma:

- a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;
- b) Para o escalão que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponde o índice mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão.

2- Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos a integração na nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da nova categoria.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Progressão

- 1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.
- 2- A mudança de escalão depende da avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior pelo período de 3 anos para a carreira de bombeiro, e de 4 anos para as restantes carreiras.
- 3- A mudança de escalão faz-se mediante três ou quatro avaliações sucessivas (mediante a carreira) com classificação igual ou superior a bom.
- 4- A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições excepcionais de progressão

O período de três anos previsto no número dois do artigo anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respectivamente.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Formalidades

- 1- A progressão na carreira é objecto de avaliação de desempenho constante do anexo III deste AE, tendo por base os objectivos definidos pela associação.
- 2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

São extintas as diuturnidades, as quais são incluídas no valor da remuneração-base auferida pelos trabalhadores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de direitos

1- O presente acordo de empresa é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas ca-

tegorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respectiva integração na tabela salarial.

2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o trabalhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da direcção da associação cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

b) Colocar à disposição dos trabalhadores bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

c) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

e) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo de empresa;

f) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

g) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da associação, instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

h) Fixar os objectivos individuais em conjunto com o bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1- Deverá a direcção da associação enquanto entidade empregadora segurar todos os trabalhadores, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade, de modo a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

3- Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respectivas.

4- A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Atendendo à natureza das associações humanitárias de bombeiros voluntários, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da associação que, não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

k) Cumprir com o serviço mínimo obrigatório de acordo com a Portaria n.º 571/2008, de 3 de Julho e demais legislação em vigor.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da associação;

b) Colaborar na preparação e tratar com correcção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1- É vedado à direcção da associação:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar servi-

ços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de actuação própria do corpo de bombeiros;

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na Lei Geral;

g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de actuação própria do corpo de bombeiros.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores, são os constantes da legislação em vigor.

## CAPÍTULO V

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho, definição e princípios

1- Compete à direcção da associação, ou a quem ela delegue, estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3- Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo colectivo, se pela associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio escrito entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direcção da associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5- Havendo na associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respectiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6- Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da associação adoptar uma ou, simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana, será de quarenta horas.

2- A duração de trabalho normal não deverá exceder as doze horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

3- Poderá a direcção da associação, ou a quem ela delegue, organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em molde de dois ou três turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana.

5- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

6- Poderá o trabalhador trabalhar em horário contínuo, tendo trinta minutos para refeição.

7- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

8- Os trabalhadores que efectuem trabalho nos fins-de-semana, têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

### Clausula 30.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Alterações no horário de trabalho

1- O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2- A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da associação e por motivo de extinção de turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos bombeiros abrangidos pelos mesmos, sendo que neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no número 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Organização das escalas de turnos

1- Compete à direcção da associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Isenção do horário de trabalho

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo colectivo.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de

descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste de acordo de empresa e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 175 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 51.<sup>a</sup> deste acordo colectivo intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a direcção da associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a direcção da associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Descanso compensatório

1- Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório, o qual, de acordo com a lei, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos 45 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a direcção da associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de

trabalho remunerado com acréscimo de 50 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar - princípios gerais**

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 249/2012 de 21 de Novembro.

2- As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4- Não será considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Condições de prestação de trabalho suplementar**

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo de empresa.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Limites do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 175 horas anuais.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

a) Primeira hora em cada dia - 50 %;

b) Horas subsequentes - 75 %.

2- O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Horário trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 0 horas de um dia e as 5 horas do dia imediato.

2- O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho nocturno.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar**

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio-dia de descanso complementar.

2- No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3- O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os acréscimos estabelecidos pela lei.

5- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração de metade de horas prestadas ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 14 horas de domingo.

5- No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito

de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a zona de actuação própria do corpo de bombeiros onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho habitual.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direcção da associação, a dois subsídios de refeição no caso de o referido período abranger dois períodos de refeição principais.

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;  
b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da associação, quando não sejam assegurados por esta.

c) As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo II a este acordo de empresa.

2- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para

os funcionários da Administração Pública.

4- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5- O subsídio de refeição será pago em cartão refeição, fixado no montante máximo isento de imposto.

6- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Retribuição hora

1- O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

Sendo o Rm o valor da retribuição mensal em N o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número 1.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Estrutura indiciária

1- A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por índices.

2- O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

3- A actualização anual dos índices opera-se na proporção da alteração do índice 100.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e nocturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 15 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho nocturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho nocturno previsto no número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respectivo subsídio.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de

25 % da respectiva remuneração base mensal.

**Clausula 52.<sup>a</sup>**

**Prémio de insalubridade, penosidade e risco e de caixa**

1- Todos os trabalhadores que prestem o seu serviço para a associação, com funções de socorro têm direito ao pagamento de um prémio de insalubridade, penosidade e risco, igual a 5 % do seu vencimento base, desde que o mesmo cumpra todas as regras de higiene e segurança no trabalho, bem como de consumo de álcool, atavio e proceda à correcta utilização do equipamento de protecção individual.

2- Os trabalhadores da secretaria que manuseiem quantias em dinheiro, têm direito ao pagamento de 25 € por mês, a título de subsídio de caixa.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Prémio de formação**

O trabalhador que preste serviços efectivos de formação na associação ou em outras instituições em representação daquela e desde que devidamente autorizado para tal, tem direito ao pagamento de um prémio de formação, igual a 25 % do seu vencimento base, enquanto o mesmo prestar efectivamente as respectivas funções de formador.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Actualização remuneratória**

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objecto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de trabalho.

**CAPÍTULO VIII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios, os que se encontram legalmente previstos.

2- Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3- Poderão ser observados como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro, sob decisão da direcção da associação.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sendo que o período anual de férias é de 22 dias, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mú-

tuu acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela direcção da associação em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias consecutivos.

6- Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a direcção da associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da associação**

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A direcção da associação poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3- A direcção da associação poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a direcção da associação.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.

6- Se a direcção da associação não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

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

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Modificação das férias por impedimento do trabalhador**

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo à direcção da associação.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à direcção da associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio**

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade e exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador poderá exercer outra actividade profissional, mediante solicitação e aprovação da direcção da associação.

2- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a direcção da associação o autorizar a isso.

3- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação e registo dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova das faltas**

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevisíveis, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a direcção da associação decidir em contrário.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

2- Determinam perda de retribuição, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pela direcção da associação.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infracção grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

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

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

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte e no artigo 238.º número 3 do Código do Trabalho.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da associação.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador

que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela direcção da associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3- Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4- O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, directamente dependente da direcção da associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da associação e através do processo disciplinar respectivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Causas de cessação**

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2- É proibido à direcção da associação promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

**CAPÍTULO XII**

**Formação profissional**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo.

4- Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a associação.

6- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

**ANEXO I**

**Conteúdos funcionais**

*Bombeiros*

Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de Novembro.

*Comandante*

Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela actividade do corpo de bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido corpo de bombeiros, compete especialmente:

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo activo para o bom desempenho das suas funções;
  - b) Garantir a disciplina e o correcto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
  - c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo activo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respectivas funções;
  - d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
  - e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
  - f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
  - g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;
  - h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;
  - i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;
  - j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;
  - k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;
  - l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;
  - m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;
  - n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;
  - o) Assegurar a colaboração com os órgãos de protecção civil;
  - p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direcção;
  - q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.
- 2.º Comandante**  
Ao 2.º comandante - compete-lhe:
- a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
  - b) Secundar o comandante em todos os actos de serviço;
  - c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários

órgãos de execução;

d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objectivos fixados para o cumprimento das missões;

e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;

f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;

h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;

j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;

k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;

l) Chefiar directamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;

m) A guarda de todos os artigos em depósito;

n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direcção dos mesmos se for caso disso;

o) Propor as medidas que entender necessárias para o correcto funcionamento das diversas actividades da corporação;

p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

#### *Adjunto de comando*

Ao adjunto de comando - compete-lhe:

a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;

b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;

c) Accionar as actividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;

d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;

e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direcção dos trabalhos, se for caso disso;

f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;

g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;

h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos correctos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;

i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;

j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;

k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando.

h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### *Oficial bombeiro superior (Bombeiro nível VIII)*

Ao oficial bombeiro superior compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável;

#### *Oficial bombeiro principal (Bombeiro nível VII)*

Ao oficial bombeiro principal compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### *Oficial bombeiro de primeira (Bombeiro nível VI)*

Ao oficial bombeiro de primeira compete o desempenho

dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

*Oficial bombeiro de segunda (Bombeiro nível V)*

Ao oficial bombeiro de segunda compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável;

*Chefe (Bombeiro nível V)*

Ao chefe - compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

*Subchefe (Bombeiro nível IV)*

Ao subchefe - compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

*Bombeiro de 1.ª (Bombeiro nível III)*

O bombeiro de 1.ª é o auxiliar directo e imediato do subchefe, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de viatura, as seguintes:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio

e outros sinistros;

f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

*Bombeiro de 2.ª (Bombeiro nível II)*

Ao bombeiro de 2.ª - compete-lhe

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras acções e o exercício de outras actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

*Bombeiro de 3.ª (Bombeiro nível I)*

Ao bombeiro de 3.ª - compete-lhe

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de actividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras acções e o exercício de outras

actividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respectivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

*Bombeiro estagiário*

Ao bombeiro estagiário tem como principal actividade diligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

a) Participar empenhadamente em todas as acções de formação e do estágio;

b) Executar correcta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;

c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;

d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;

e) Ser assíduo e pontual;

f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

*Funções complementares*

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, podem os trabalhadores, sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à actividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados:

a) Coordenador de serviços;

b) Motorista;

c) Operador de comunicações;

d) Encarregado da logística;

e) Encarregado do serviço automóvel;

f) Mecânico;

g) Electricista auto;

h) Tripulante de ambulância;

i) Formador;

j) Mergulhador;

k) Nadador salvador;

l) Administrativos;

m) Auxiliar de serviços gerais;

n) Equipas de intervenção permanentes;

o) Administrativos;

p) Auxiliar de serviços gerais;

q) Jardineiro.

*Funções de coordenador de serviços*

1- São funções do coordenador de serviços:

a) Apoiar o comandante e o 2.º comandante no exercício das suas funções;

b) Superintender a actividade dos trabalhadores na área logística e administrativa;

c) Estudar e elaborar o plano de recursos;

d) Garantir o levantamento e registo dos meios e recursos da associação;

e) Gerir a aquisição de bens e serviços em articulação e de acordo com as ordens directamente emandas pela direcção

da associação;

f) Planear e garantir a correcta aplicação do sistema de avaliação de desempenho;

g) Tomar conhecimento de toda situação de serviços que os trabalhadores estão a efectuar e do modo como estão a ser realizados;

h) Verificar diariamente a assiduidade dos trabalhadores de forma a que seja assegurado o socorro e o cumprimento dos serviços prestados pela associação;

i) Comunicar ao sr. comandante todas as situações extraordinárias que ocorram no corpo de bombeiros e que ponham em causa a sua operacionalidade;

j) Representar a associação e comando da associação em todas as situações para que for devidamente mandatado;

k) Zelar pela salvaguarda de todo o património da associação;

l) Zelar pelo cumprimento por parte dos trabalhadores de todas as ordens e directrizes emanadas pela direcção da associação ou pelo comando;

m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da associação;

n) Cumprir todas as ordens publicadas e dadas por superiores.

#### *Funções de motorista*

1- São funções do motorista:

a) Conduzir a viatura e a respectiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detectar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direcção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do electrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;

g) Utilizar com as moto-bombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas.

h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

#### *Funções de operador de comunicações*

1- O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de

socorro e outros factores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;

d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Accionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de acção, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correcção;

i) Efectuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

#### *Funções de encarregado da logística*

1- O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efectuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2- Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3- Um encarregado da logística pode ser responsável por mais do que uma arrecadação.

#### *Funções de encarregado do serviço automóvel*

1- O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados

dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos actos que praticar ou de qualquer ocorrência excepcional que não tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

2- Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

#### *Funções de mecânico*

Ao mecânico compete-lhe:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

#### *Electricista auto*

Ao electricista auto compete-lhe:

a) Instalar, afinar, reparar e efectuar a manutenção de aparelhagem e circuitos eléctricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem eléctrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia eléctrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes eléctricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos eléctricos.

#### *Funções de tripulante de ambulância*

Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros

socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;

b) Imobilizar membros fracturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;

c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fracturas;

d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;

e) Deitar o doente na maca ou senta-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;

f) Imobilizar os membros fracturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adoptar;

g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;

h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanha-o na ambulância durante o trajecto para o estabelecimento hospitalar.

#### *Funções de formador*

Ao formador compete-lhe:

Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;

Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

Constituir dossiers das acções de formação;

Definir os objectivos da formação;

Elaborar planos de sessão;

Acompanhar as acções de formação;

Avaliar as acções de formação;

Propor ao comando planos de formação anuais.

#### *Funções de mergulhador*

Ao mergulhador compete-lhe:

Busca e recuperação de pessoas;

Busca e recuperação de animais;

Busca e recuperação de bens;

Busca e recuperação de viaturas;

Busca e recuperação de objectos a pedido das autoridades;

Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

#### *Funções de nadador salvador*

Ao nadador salvador compete-lhe:

a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;

b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

#### *Funções administrativas*

As funções administrativas compreendem:

a) Desenvolver funções que se enquadrem em directivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

*Funções de auxiliar de serviços gerais*

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;  
b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;

d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;

e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

*Funções de jardineiro*

a) Limpeza de espaços exteriores e jardins.

*Equipas de intervenção permanentes*

Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes, compete:

O cumprimento do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1358/2007, de 15 de Outubro, nomeadamente, o referido no seu artigo 2.º:

a) Combate a incêndios;

b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a naufragos;

d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;

e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;

f) Colaboração em outras actividades de protecção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros;

g) Os elementos que constituem as EIP desempenham ainda, outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

ANEXO II

**Carreira de bombeiro**

Índice 100 = 505,00 €

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Bombeiro nível VIII	240	245	250		
	1 212,00	1 237,25	1 262,50		

Bombeiro nível VII	220	230	235		
	1 111,00	1 161,50	1 186,75		
Bombeiro nível VI	210	215	220		
	1 060,50	1 085,75	1 111,00		
Bombeiro nível V	195	200	205	210	
	984,75	1 010,00	1 035,25	1 060,50	
Bombeiro nível IV	160	165	170	175	
	808,00	833,25	858,50	883,75	
Bombeiro nível III	130	135	140	145	150
	656,50	681,75	707,00	732,25	757,50
Bombeiro nível II	120	125	130	135	140
	606,00	631,25	656,50	681,75	707,00
Bombeiro nível I	105	110	115	120	125
	534,71	555,50	580,75€	606,00	631,25
Estagiário	100				
	505,00				

1- A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.

2- A remuneração de 2.º comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida em 20 % pela isenção de horário de trabalho.

3- A remuneração do cargo de adjunto de comando é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 15 % pela isenção de horário de trabalho.

ANEXO III

**Regulamento da avaliação do desempenho**

CAPÍTULO I

**Objecto e âmbito de aplicação**

Artigo 1.º

**Objecto e âmbito de aplicação**

As disposições seguintes regulamentam o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Associação Humanitária dos Bombeiros de Salvaterra de Magos.

CAPÍTULO II

**Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação de desempenho**

SECÇÃO I

**Componentes para a avaliação**

## Artigo 2.º

### Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

- a) Objectivos;
- b) Competências comportamentais;
- c) Atitude pessoal.

## Artigo 3.º

### Objectivos

1- A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:

- a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de direcção da associação, depois de ouvido o comandante e consta da ficha de avaliação em anexo;
- b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição, do avaliador;
- c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respectivo serviço.

2- De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objectivo é aferido em quatro níveis, e de acordo com as pontuações que constam da ficha de avaliação.

3- A avaliação desta componente resulta da média ponderada dos níveis atribuídos.

## Artigo 4.º

### Competências comportamentais

A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

- a) As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;

- b) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respectiva função, assim como da sua ponderação.

## Artigo 5.º

### Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a actividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

## SECÇÃO II

### Sistema de classificação

## Artigo 6.º

### Escala de avaliação

O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 0 a 20 devendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros e corresponde às seguintes menções qualitativas:

- Muito bom - de 16 a 20;
- Bom - 13 a 16;
- Médio - 10 a 13;
- Fraco - Inferior a 10.

## Artigo 7.º

### Expressão da avaliação final

1- A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação ponderadas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no artigo 6.º deste regulamento.

## Artigo 8.º

### Diferenciação de mérito e excelência

1- A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.

2- A atribuição da classificação de Muito bom implica fundamentação que evidencie os factores que contribuíram para o resultado final.

3- A atribuição da classificação de Excelente deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço, tendo em vista a sua inclusão na base de dados sobre boas práticas.

## Artigo 9.º

### Fichas de avaliação

A ficha de avaliação, é a que se encontra junta como anexo.

## CAPÍTULO III

### Competência para avaliar e homologar

## Artigo 10.º

### Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

- a) Os avaliadores;
- b) O conselho da avaliação;
- c) O dirigente máximo do respectivo serviço ou organismo.

## Artigo 11.º

### Avaliadores

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

a) Verificar se os seus colaboradores são conhecedores dos objectivos fixados e constantes da ficha de avaliação;

b) Avaliar anualmente os seus colaboradores directos, cumprindo o calendário de avaliação;

c) Assegurar a correcta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento.

2- Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos imediatos ou os funcionários com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.

3- Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é avaliador o superior hierárquico de nível seguinte ou, na ausência deste, o conselho da avaliação.

#### Artigo 12.º

##### Conselho da avaliação

1- Junto da direcção da associação, funciona um conselho da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;

b) Garantir a selectividade do sistema de avaliação, cabendo-lhe validar as avaliações finais iguais ou superiores a Muito bom;

c) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;

d) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico.

2- O conselho da avaliação é presidido pelo presidente da Associação Humanitária dos Bombeiros de Voluntários de Salvaterra de Magos, integra todos os chefes ou coordenador de serviços, o comandante do corpo de bombeiros e os delegados sindicais eleitos, ou representantes eleitos pelos trabalhadores.

5- O regulamento de funcionamento do conselho da avaliação deve ser elaborado no início de cada período de avaliação.

#### Artigo 13.º

##### Dirigente máximo do serviço

1- Para efeitos de aplicação do presente regulamento, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de presidente da direcção da associação.

2- Compete ao dirigente máximo do serviço:

a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da associação;

b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;

c) Homologar as avaliações anuais;

d) Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do conselho da avaliação;

e) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho.

3- Quando o dirigente máximo não homologar as classi-

ficações atribuídas, deverá ele próprio, mediante despacho fundamentado, estabelecer a classificação a atribuir.

## CAPÍTULO IV

### Processo de avaliação do desempenho

#### SECÇÃO I

##### Modalidades

#### Artigo 14.º

##### Avaliação ordinária

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.

#### Artigo 15.º

##### Avaliação extraordinária

1- São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de Junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de Junho.

2- A avaliação extraordinária obedece à tramitação prevista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.

#### Artigo 16.º

##### Casos especiais

1- Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

2- No caso de no ano civil não decorrer processo de avaliação de desempenho por parte da Associação Humanitária dos Bombeiros de Salvaterra de Magos, aos seus trabalhadores será sempre atribuída a avaliação de Bom.

#### Artigo 17.º

##### Suprimento da avaliação

1- Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objecto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.

2- O suprimento previsto no número anterior será requeri-

do ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respectivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão no escalão.

#### Artigo 18.º

##### **Ponderação curricular**

1- Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são tidos em linha de conta:

a) As habilitações académicas e profissionais do interessado;

b) As acções de formação e aperfeiçoamento profissional que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;

c) O conteúdo funcional da respectiva categoria e, bem assim, de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho que neles tenha obtido;

d) A experiência profissional em áreas de actividade de interesse para as funções actuais.

2- A ponderação curricular será expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 6.º

3- Nos casos de atribuição de classificação igual a Muito bom, há lugar a fundamentação da mesma, nos termos previstos no artigo 9.º

## SECÇÃO II

### **Do processo**

#### Artigo 19.º

##### **Periodicidade**

A avaliação do desempenho é anual e o respectivo processo terá lugar nos meses de Janeiro a Março, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### **Confidencialidade**

1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado na associação o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimimento de avaliação.

## SECÇÃO III

### **Fases do processo**

#### Artigo 21.º

##### **Fases do processo**

O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Avaliação prévia;
- c) Harmonização das avaliações de desempenho;
- d) Entrevista com o avaliado;
- e) Homologação;
- f) Reclamação para o dirigente máximo do serviço;
- g) Recurso hierárquico.

#### Artigo 22.º

##### **Auto-avaliação**

1- A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A auto-avaliação concretiza-se através do conhecimento da ficha de avaliação a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

4- Nos processos de avaliação extraordinária, o conhecimento da ficha de avaliação será feito pelo avaliado nos primeiros cinco dias úteis do mês de Julho.

#### Artigo 23.º

##### **Avaliação prévia**

A avaliação prévia consiste no conhecimento da ficha de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações.

#### Artigo 24.º

##### **Harmonização das avaliações**

1- Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações

#### Artigo 25.º

##### **Entrevista de avaliação**

Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respectivos avaliados, com o objectivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objectivos a prosseguir pelos avaliados nesse ano.

#### Artigo 26.º

##### **Homologação**

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

#### Artigo 27.º

##### **Reclamação**

1- Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito,

no prazo de cinco dias úteis, para o dirigente máximo do serviço.

2- A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho da avaliação.

3- O conselho da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.

#### Artigo 28.º

##### Recurso

1- Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico para o conselho de avaliação, a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento.

2- A decisão deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis contados da data de interposição de recurso, devendo o processo de avaliação encerrar-se a 30 de Abril.

3- O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.

### CAPÍTULO V

#### Formação

#### Artigo 29.º

##### Necessidades de formação

1- Devem ser identificados no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos funcionários à exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

### CAPÍTULO VI

#### Avaliação dos dirigentes

#### Artigo 30.º

##### Regime especial

A avaliação dos chefes, coordenadores de serviço e corpo de comando, visa promover o reforço e desenvolvimento das competências de gestão e comportamentos de liderança, devendo adequar-se à diferenciação da função, de acordo com as especialidades constantes do presente capítulo.

#### Artigo 31.º

##### Componentes da avaliação

A avaliação é efectuada através da utilização da ficha de avaliação que se encontra em anexo a este regulamento.

#### Artigo 32.º

##### Avaliadores

1- A competência para avaliar cabe ao superior hierárquico imediato.

2- Não há lugar à intervenção do conselho coordenador da avaliação, salvo em caso de reclamação.

3- A apreciação das reclamações da avaliação dos dirigentes é feita em conselho da avaliação restrito, composto apenas pelos dirigentes de nível superior da associação e pelo dirigente máximo do departamento responsável pela organização e recursos humanos, quando se trate de serviço partilhado.

4- Em caso de impedimento do avaliador, a competência cabe ao superior hierárquico seguinte.

#### Artigo 33.º

##### Início da avaliação

No 2.º ano da comissão de serviço, a avaliação ordinária só terá lugar quando o início de funções ocorra antes de 1 de Junho, não havendo recurso a avaliação extraordinária.

#### Artigo 34.º

##### Efeitos da avaliação

1- A renovação da comissão de serviço depende da classificação mínima de Bom no último ano da respectiva comissão de serviço.

2- Os resultados da avaliação de desempenho contam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e os critérios de promoção e progressão aplicáveis.

### CAPÍTULO VII

#### Gestão e acompanhamento do sistema de avaliação do desempenho

#### Artigo 35.º

##### Monitorização e controlo

1- No final do período de avaliação, o conselho de avaliação deve apresentar à assembleia geral, o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelos diferentes grupos profissionais.

#### Artigo 36.º

##### Base de dados

Os relatórios referidos no artigo anterior serão mantidos em suporte informático, para tratamento estatístico e constituição de uma base de dados específica do sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da associação.

<b>FICHA DE AVALIAÇÃO</b>		Pouco - inferior a 10	Médio - de 10 a 13	Bom - de 13 a 16	Muito Bom - de 16 a 20
ITENS	INSUFICIENTE	NORMAIS	CONHECE BEM	SUPERIOR AOS EXIGIDOS	
I - CONHECIMENTOS PROFISSIONAIS	1	1,5	2	2,5	
II - RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO	PROVOCA INCIDENTES	RELAC. NORMAL	BOAS RELAÇÕES	ÓPTIMAS RELAÇÕES	
	0,5	1	1,5	1,75	
III - QUALIDADE TÉCNICA DO TRABALHO (inclui zelo no trabalho)	NÃO CORRESPONDE	CORRESPONDE AO ESPERADO	CORRESPONDE EM ABSOLUTO	ULTRAPASSA O NECESSÁRIO	
	1	2	3	3,75	
IV - VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	NÃO MANIFESTA INTERESSE	PROCURA APERFEIÇOAR	BASTANTE ESTUDIOSO	EMPENHO MT RELEVANTE	
	1	2	3	3,50	
V - RENDIMENTO NO TRABALHO (deve ser influenciado p/acidentes p/negligência)	INSUFICIENTE	NORMAL	ELEVADO	MUITO ELEVADO	
	1	1	2,75	3,75	
VI - ASSIDUIDADE	FALTA C/ FREQUÊNCIA	FALTA C/ALGUMA FREQUÊNCIA	BASTANTE ASSIDUO	MUITO ASSIDUO	
	0,5	1	1,5	1,75	
VII - ANÁLISE ESTERNA (atendimento público-R Humanas) 3 chamadas-análise mínima horário	FRACO	NORMAL	BOM	MUITO BOM	
	0,5	1	1,25	1,5	
	0,5	1	1,25	1,5	
TOTAL GERAL					

## ANEXO IV

## Artigo 4.º

**Regulamento de controlo de alcoolemia****Execução do controlo**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Objecto**

O presente regulamento estabelece os termos, condições e consequências da realização do controlo de alcoolemia a todos os funcionários da associação.

## Artigo 2.º

**Âmbito de incidência**

Elementos funcionários que prestam serviço na associação.

## Artigo 3.º

**Submissão ao controlo**

1- Aleatoriamente realizado por elemento certificado para o efeito e autorizado pelo comando do corpo de bombeiros e/ou direção da AHBVSM.

2- Por pedido do superior hierárquico às entidades referidas no ponto anterior, os elementos cujo comportamento indicie seriamente estarem sob a influência do álcool.

1- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado (TAE) é realizado por elemento certificado do comando, oficial de bombeiro, elemento da direção ou entidade oficial, acompanhado de testemunha, preferencialmente graduado e em privado.

2- A cada teste corresponderá o preenchimento de auto de controlo, onde deve ser obtido e testado a prova de conhecimento do resultado do teste, mediante assinatura daquele.

3- Em caso de teste positivo deve o visado ser informado da possibilidade de apresentar contraprova, regulada no artigo 13.º

4- Será comunicado de imediato à direção da AHBVSM o resultado dos testes efetuados aos elementos empregados.

## Artigo 5.º

**Prestação do serviço sob influência do álcool**

Considera-se estar a prestar serviço sob influência do álcool todo o elemento que apresente uma alcoolemia igual ou superior aos valores impostos na lei.

## Artigo 6.º

**Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,5 g/l**

Constitui infração disciplinar leve, a que corresponde uma pena de advertência e inibição de prosseguir o desempe-

nho do seu serviço com as consequências que daí advêm, quando o funcionário apresentar uma taxa de alcoolemia entre 0,50 g/l e 0,80 g/l.

Artigo 7.º

**Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,80 g/l**

Constitui infração disciplinar grave, a que corresponde uma pena de repreensão escrita e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advêm, quando o funcionário apresentar uma taxa de alcoolemia entre 0,80 g/l e 1,00 g/l.

Artigo 8.º

**Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 1,00 g/l**

Constitui infração disciplinar grave, a que corresponde a abertura de processo disciplinar e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advêm, quando o funcionário apresentar uma taxa de alcoolemia acima de 1,00 g/l.

Artigo 9.º

Correspondência da sanção face ao grau de alcoolemia

Valores de alcoolemia	Valores de alcoolemia	Sanção
De	A	10 dias de suspensão
0,80 g/l	1,00 g/l	20 dias de suspensão
1,00 g/l	1,20 g/l	30 dias de suspensão
1,200 g/l	1,40 g/l	40 dias de suspensão
1,40 g/l	1,50 g/l	50 dias de suspensão
1,50 g/l	1,60 g/l	60 dias de suspensão
1,60 g/l	1,700 g/l	90 dias de suspensão
1,70 g/l	1,80 g/l	120 dias de suspensão
1,80 g/l	1,90 g/l	140 dias de suspensão
1,90 g/l	2,00 g/l	160 dias de suspensão
2,00 g/l	2,05 g/l	180 dias de suspensão

Artigo 10.º

**Funcionários sob vínculo laboral**

Os funcionários incorrentes no artigo 5.º e seguintes ficarão sujeitos ao regime disciplinar previsto no contrato individual de trabalho, com inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advêm.

Artigo 11.º

**Teste efectuado por autoridades policiais**

Correrá os trâmites normais do presente regulamento o bombeiro voluntário ou empregado que seja visado na detecção feita pelas autoridades policiais.

Artigo 12.º

**Reincidência**

No caso de ser aplicada a um funcionário sanção disciplinar por cometimento de infracção disciplinar referida nos artigos 6.º, 72.º e 82.º do presente regulamento, haverá reincidência sempre que o mesmo funcionário, no prazo de dois anos, comete infracção disciplinar da mesma natureza.

Artigo 13.º

**Contraprova**

1- Sendo o resultado igualou superior a 0,0 g/l, o funcionário é notificado que pode apresentar contraprova.

2-A contraprova será realizada em laboratório ou hospital á escolha do interessado e decorrerá por sua conta e risco.

3-A colheita de sangue para efeitos de contraprova, independentemente do local escolhido para a sua realização, deve ser efectuada no prazo máximo de 3 horas a contar da realização do teste do ar expirado

4-Sempre que o resultado da prova for negativo o visado será ressarcido das despesas despendidas na contra prova mediante apresentação dos respectivos recibos e os efeitos do teste serão anulados.

5-A contraprova será efectuada por análise ao sangue.

Artigo 14.º

**Recusa ao teste**

Aquele que intencionalmente se recusar a qualquer exame de pesquisa de álcool será constituído arguido em processo disciplinar com pena prevista de suspensão não inferior a 30 dias e esta implica suspensão preventiva imediata.

Artigo 15.º

**Auto de controlo**

Em cada controlo de detenção será elaborado auto de controlo onde conste, além dos dados do visado, o resultado obtido no teste.

ANEXO VI

**Regulamento de gestão e utilização de veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos**

Atendendo a que:

A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos é proprietária de veículos operacionais para prossecução da missão do corpo de bombeiros, e veículos não operacionais para fins administrativos;

A Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos tem, também, à sua responsabilidade veículos de socorro e protecção civil, propriedade de outras entidades, afectos ao seu parque automóvel por força de protocolos celebrados, nomeadamente com o Instituto Nacional de Emergência Médica e Autoridade Nacional de Protecção Civil;

Estatutariamente, compete à direcção da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos zelar pela boa conservação e manutenção das instalações e equipamentos que sejam propriedade da associação ou lhe estejam confiados;

A gestão da frota automóvel da associação é um factor que não pode ser negligenciado, tendo em conta, a actividade de socorro e protecção civil desenvolvida pelo corpo de bombeiros, a necessidade de racionalização dos recursos e a

diminuição dos custos operacionais inerentes;

A inoperacionalidade de meios de socorro e protecção civil, decorrente de sinistros rodoviários ou causas mecânicas, se traduz num custo financeiro significativo para a associação, não obstante se traduzir num constrangimento dos meios de socorro disponíveis;

Ao comando do corpo de bombeiros é conferida a autoridade para organizar, comandar e coordenar as actividades exercidas pelo respectivo corpo de bombeiros, bem como a gestão operacional diária dos veículos de socorro e protecção civil;

A diversidade da qualidade de vínculo à associação devida pelos elementos habilitados à condução dos veículos da frota da AHBVSM em situação alguma pode configurar um menor grau de exigência, responsabilidade ou compromisso pelo seu bom uso;

Urge fixar regras e procedimentos universais que otimizarão a gestão da frota automóvel da AHBVSM, pelo que se implementa o presente regulamento de gestão e utilização de veículos.

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente regulamento visa estabelecer normas e procedimentos, tendo em vista a operacionalidade e a gestão racional e eficiente da frota de veículos da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos (AHBVSM).

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

O presente regulamento aplica-se à frota de veículos operacionais e não operacionais da AHBVSM, e a todos os elementos habilitados à condução dos mesmos, independentemente da modalidade de constituição da relação jurídica que mantenham com a associação.

#### Artigo 3.º

##### Caracterização da frota automóvel

1- Os veículos que integram a frota automóvel da associação, são classificados em veículos operacionais de socorro e protecção civil e veículos não operacionais.

2- Consideram-se veículos operacionais os veículos que, atendendo ao fim a que se destinam, possuem numeração operacional e se classifiquem da seguinte forma:

- b) Veículos de socorro e combate a incêndios;
- c) Veículos de apoio logístico;
- d) Veículos com meios elevatórios;
- e) Veículos técnicos de socorro e assistência;
- f) Veículos de socorro e assistência doentes;
- g) Veículos de comando operacional;
- h) Veículos de transporte de pessoal;

3- Consideram-se veículos não operacionais os restantes veículos da frota.

#### Artigo 4.º

##### Afectação de veículos

1- Os veículos operacionais estão afectos ao corpo de bombeiros, para a prossecução das missões elencadas no artigo 3.º do Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros, definido pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de Novembro e sob gestão operacional do comando do corpo de bombeiros.

2- Os veículos não operacionais estarão afectos às missões e fins determinados pelo órgão de administração da associação.

#### Artigo 5.º

##### Utilização dos veículos

1- Os veículos operacionais apenas poderão ser utilizados no desempenho de actividades próprias do corpo de bombeiros, no âmbito das suas atribuições e competências no socorro e protecção civil, ou outra superiormente determinada pelo comando do corpo de bombeiros, excluindo-se quaisquer fins particulares.

2- A utilização de veículos não operacionais é a definida pelo órgão de administração da associação.

3- Nenhuma viatura operacional poderá sair da unidade sem a prévia autorização do chefe de serviço e registo de saída na central de comunicações do corpo de bombeiros.

#### Artigo 6.º

##### Condução dos veículos

1- A condução de veículos operacionais só é permitida, desde que autorizada, a elementos integrantes dos quadros de pessoal do corpo de bombeiros que:

- a) Estejam habilitados com carta de condução há mais de 3 anos e com comprovada experiência de condução;
- b) Sendo possuidores da carta de condução de categoria B, terem averbado o grupo;
- c) Tenham frequentado com aproveitamento curso de condução defensiva.

2- Poderão ser autorizados a conduzir veículos operacionais os elementos que, ainda não tendo frequentado um curso de condução defensiva, tenham frequentado com aproveitamento a formação teórico-prática de adaptação à condução de veículos de emergência definida no presente regulamento.

3- Os motoristas de veículos de tipologia VFCI, VRCI, VTTF e VTTR têm de estar certificados com o curso de condução fora de estrada, da Escola Nacional de Bombeiros.

4- A condução de veículos não operacionais está dependente de autorização do órgão de administração da associação.

#### Artigo 7.º

##### Formação de adaptação à condução de veículos de emergência

1- A formação de adaptação à condução de veículos de emergência tem como objectivo dotar os candidatos a motoristas do corpo de bombeiros com conhecimentos teóricopráticos que garantam competências mínimas para a condução de viaturas em marcha de urgência.

2- A componente teórica terá uma duração mínima de 14 horas e incidirá, nomeadamente, sobre as seguintes matérias:

- a) O enquadramento legal da condução de veículos prioritários;
- b) O comportamento humano e as sirenes;
- c) A segurança da tripulação e dos utentes da via pública;
- d) A segurança e a qualidade no transporte de doentes e sinistrados.

3- A componente prática será composta por:

- a) Conhecimento dos veículos em uso na associação;
- b) Período experimental mínimo de 60 dias para condução e manobra de veículos em situações não emergentes ou urgentes, sob supervisão de motorista do corpo de bombeiros;
- c) Execução mínima de 30 conduções de veículos em situações de não urgência ou emergência, sob supervisão de motorista do corpo de bombeiros;
- d) Avaliação de desempenho e comportamento na condução em marcha de urgência simulada.

4- Aos formandos está vedada a condução de veículos em emergência, excepto na simulação final para avaliação do desempenho e comportamento.

5- O desrespeito pela proibição determinada no ponto anterior implicará a exclusão do formando do processo de validação para a condução de veículos operacionais do corpo de bombeiros.

6- O conteúdo programático do plano de formação é o elaborado pelo comando do corpo de bombeiros.

7- A presente formação não desobriga o órgão de administração e o comando do corpo de bombeiros de promoverem cursos de condução defensiva, nem os formandos da sua frequência.

#### Artigo 8.º

##### Obrigações relativas aos veículos

1- Compete ao comando do corpo de bombeiros e ao órgão de administração da associação, assegurar relativamente aos veículos da frota da AHBVSM, o cumprimento das seguintes obrigações:

- a) Cumprimento de todas as obrigações legais aplicáveis aos veículos em serviço;
- b) Assegurar que cada veículo possua toda a documentação necessária e legalmente exigível para a função a que se destina;
- c) Certificar-se do perfeito estado de funcionamento, operacionalidade, segurança e limpeza dos veículos afectos aos serviços.

2- Assegurar que todos os veículos operacionais estejam equipados com os acessórios de uso legal obrigatório.

3- Compete especificamente ao comando do corpo de bombeiros criar e implementar um plano de manutenção e verificação diária dos veículos operacionais, bem como os modelos e suporte das fichas de verificação a utilizar.

#### Artigo 9.º

##### Deveres gerais dos motoristas

1- O motorista é responsável pelo veículo que conduz e que lhe é confiado, considerando-se seu dever:

a) Zelar pela segurança do veículo, da sua tripulação ou dos doentes transportados;

b) Zelar pelo asseio e bom estado de conservação do veículo;

c) Cumprir e respeitar o Código de Estrada e demais legislação aplicável;

d) Não fazer uso imprudente do veículo, nem utilizá-lo para outro fim que não o autorizado;

e) Proceder a inspecção sumária do veículo de forma a certificar-se de que este não apresenta anomalias que possam comprometer a sua operacionalidade;

f) Alertar o responsável pelos serviços oficinais, e o chefe de serviço, para qualquer anomalia relacionada com o veículo;

g) Não utilizar, durante a marcha do veículo, qualquer equipamento susceptível de prejudicar a condução, nomeadamente equipamentos de telecomunicações;

h) Assegurar-se, antes de iniciar a marcha, que todos os ocupantes do veículo se encontram acomodados e a utilizar os respectivos dispositivos de retenção, não obstante a dispensa destes dentro das localidades;

i) Cumprir o presente regulamento, bem como as regras e procedimentos internos referentes a esta matéria.

#### Artigo 10.º

##### Deveres específicos dos motoristas

1- São deveres específicos dos trabalhadores da associação, com a categoria profissional de motorista ou no exercício da função de motorista, além dos deveres gerais:

a) Verificar se o veículo se encontra munido de toda a documentação necessária para circular, bem como da existência da Declaração Amigável de Acidente Automóvel e de formulário de registo de abastecimento de combustível;

b) Cumprir o plano de manutenção e verificação diária, nomeadamente no que concerne à verificação dos níveis de combustível, óleo e de água, reportando verbalmente e de imediato ao responsável pelos serviços oficinais as anomalias verificadas, sem prejuízo do cumprimento de outras diligências ou procedimentos internos;

c) Assegurar-se que o veículo possui, em perfeitas condições de funcionamento, todos os acessórios de uso legal obrigatório.

#### Artigo 11.º

##### Acessórios de uso obrigatório

1- Todos os veículos da frota da AHBVSM devem estar equipados com:

a) Extintor de pó químico de 2 kg;

b) Sinal de pré-sinalização de perigo;

c) 2 Coletes retrorreflectores;

d) Pneu suplente ou equipamento equivalente, se aplicável.

#### Artigo 12.º

##### Abastecimento de combustível

1- As normas de abastecimento são as emanadas pelo ór-

ção de administração da associação;

2- A utilização abusiva, ou indevida, de cartões de abastecimento, em desrespeito pelas normas estipuladas, sem prejuízo da consequente responsabilidade disciplinar, constitui o seu agente em responsabilidade civil e criminal.

#### Artigo 13.º

##### **Procedimento em caso de avaria**

Em caso de avaria do veículo, o motorista deverá adoptar o seguinte procedimento:

- a) Prosseguir a marcha, se o veículo se puder deslocar em segurança pelos seus próprios meios sem agravamento das condições técnicas e em cumprimento do Código de Estrada;
- b) Imobilizar o veículo caso não seja possível aferir, com razoabilidade, o tipo de avaria, contactando de imediato a central de comunicações do corpo de bombeiros;
- c) Em caso de imobilização do veículo, o motorista não deverá abandonar o mesmo até à sua remoção.

#### Artigo 14.º

##### **Parqueamento de veículos**

1- Finda a execução do serviço, o chefe do veículo deve promover junto da tripulação a limpeza exterior e interior do veículo, bem como reposição/substituição de consumíveis ou equipamentos, de modo a tornar este operacional;

2- Os veículos devem ocupar o seu local de estacionamento estipulado;

3- Exceptuam-se do número anterior os veículos que se encontrem em serviço de longo curso, impossibilitados de recolha na unidade para pernoita, caso, em que, caberá ao seu motorista diligenciar a salvaguarda da integridade do veículo a seu cargo.

#### Artigo 15.º

##### **Acidentes com veículos**

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por «Acidente» qualquer ocorrência com um veículo de que resultem danos materiais e/ou corporais, ainda que não tenha existido contacto físico com outros veículos ou utentes da via pública.

#### Artigo 16.º

##### **Procedimento em acidente**

1- Todo o acidente ocorrido com veículos da associação, independentemente da dimensão dos danos ou do envolvimento de terceiros, tem, obrigatoriamente, de ser participado pelo motorista, de imediato, ao comando do corpo de bombeiros;

2- Em acidente que envolva terceiros dever-se-á agir com correcção e respeito, não se permitindo à tripulação travar-se de razões sobre culpabilidade;

3- Todo o veículo que transite com, ou sem, marcha de urgência assinalada e que seja envolvido em acidente rodoviário, deve suspender a sua marcha e comunicar de imediato o sucedido à central de comunicações do corpo de bombeiros;

4- O graduado do veículo deve diligenciar de imediato se a

sua tripulação, bem como os ocupantes de veículos terceiros, ou peões, necessitam de cuidados pré-hospitalares, actuando em conformidade caso assim careçam;

5- O motorista do veículo tem de obter, no local e momento da ocorrência, a identificação completa dos intervenientes, pessoas e veículos, de eventuais testemunhas e demais elementos necessários ao completo e correcto preenchimento da Declaração Amigável de Acidente de Automóvel e, posteriormente, participação interna do acidente;

6- Deve ser solicitada a intervenção da autoridade policial sempre que:

- a) Do acidente resultem danos corporais;
- b) Motoristas de veículos terceiros envolvidos não quiseram preencher e/ou assinar a declaração amigável;
- c) Motoristas de veículos terceiros envolvidos não apresentem no local e momento do sinistro, documentos válidos e necessários à sua identificação, à do veículo e/ou da companhia de seguros;
- d) Algum dos motoristas de veículos terceiros envolvidos tente colocar-se em fuga sem se identificar, devendo, neste caso e se possível, anotar a sua matrícula e outros dados que permitam a sua identificação;
- e) Algum dos motoristas de veículos terceiros manifeste um comportamento perturbado, designadamente de embriaguez, consumo de estupefacientes ou estado análogo;
- f) Do acidente resultem danos materiais que, pela sua extensão, aconselhem a intervenção da autoridade;
- g) Algum dos veículos terceiros envolvidos possua matrícula estrangeira.

#### Artigo 17.º

##### **Obrigatoriedade de investigação**

1- Todos os acidentes, independentemente da dimensão dos danos ou do envolvimento de terceiros, têm de ser investigados nas suas causas, condições e consequências.

2- A investigação será iniciada a mando do comando do corpo de bombeiros e conduzida por órgão criado para o efeito.

3- As conclusões decorrentes da investigação levada a cabo serão comunicadas pelo comando ao órgão de administração da associação.

#### Artigo 18.º

##### **Tramitação procedimental**

1- A investigação de acidentes é efectuada pelo órgão criado para o efeito, sustentando-se numa análise segundo o «padrão do Homem Médio ou do Bom Pai de Família» colocado se nas especiais circunstâncias do acidente, e destina-se a averiguar, de forma isenta e diligente, as circunstâncias em que este ocorreu, a extensão dos danos resultantes, o grau de responsabilidade dos intervenientes no mesmo e as medidas preventivas ou correctivas a tomar.

2- A investigação deve iniciar-se sob indicação do comando e, sempre que possível, de imediato ao acidente ocorrido.

3- Deverá ser ultimada no prazo de 20 dias, decorrido o qual será presente ao comando do corpo de bombeiros um relatório conclusivo circunstanciado sobre as condições de

ocorrência, os danos registados, as causas prováveis, análise e grau de culpabilidade do motorista do veículo da AHBVSM.

4- Recebido o relatório, o comando do corpo de bombeiros exara o competente despacho e, sem prejuízo de ordenar procedimento disciplinar da sua competência, remete cópia de todo o processado ao órgão de administração da associação.

#### Artigo 19.º

##### Cadastro dos motoristas

O comando criará e manterá actualizado um cadastro de motoristas, onde conste, entre outros:

- a) Elementos referentes à habilitação legal de condução;
- b) Descrição sucinta de acidentes sofridos com veículos;
- c) Conclusões de processos de investigação;
- d) Infracções ao código da estrada sancionadas.

#### Artigo 20.º

##### Responsabilidade pelas infracções rodoviárias

1- A natureza dos serviços prestados não isenta o motorista do cumprimento da lei e regulamentos estradais, pelo que são responsáveis pelas contra-ordenações rodoviárias os motoristas que pratiquem os factos constitutivos das mesmas.

2- A AHBVSM é responsabilizada nos termos da lei geral.

3- A responsabilidade pelas infracções previstas no Código da Estrada e legislação complementar recai:

- a) No motorista do veículo, relativamente às infracções que respeitem ao exercício da condução;
- b) Na AHBVSM, relativamente às infracções que respeitem às condições de admissão do veículo ao trânsito nas vias públicas, bem como pelas infracções referidas na alínea anterior quando não for possível identificar o motorista.

#### Artigo 21.º

##### Dúvidas e omissões

Os casos omissos e dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente regulamento, que não possam ser resolvidos pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, serão submetidos à decisão conjunta do órgão de administração e do comandante do corpo de bombeiros.

Salvaterra de Magos, 25 de Novembro de 14.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros de Salvaterra de Magos:

*Alirio Martinho Belchior*, presidente da direcção da AHBV de Salvaterra de Magos.

*Carlos Manuel Faria Pinto Rodrigues*, vice-presidente, vice-presidente da direcção da AHBV de Salvaterra de Magos.

*João Alberto Santos da Silva*, tesoureiro.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direcção nacional.

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice-presidente da direcção nacional e mandatário.

Depositado em 9 de abril de 2015, a fl. 169 do livro n.º 11, com o n.º 34/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a PTM Ibérica, Unipessoal, L.da e o Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2015.

#### **1- Quadros Superiores**

Supervisor

#### **4- Profissionais Altamente Qualificados**

##### **4.2- Produção**

Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal

Trabalhador portuário base

#### **5- Profissionais Qualificados**

##### **5.3- Produção**

Trabalhador indiferenciado

### **Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e a APROFER - Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014.

#### **2- Quadros Médios**

##### **2.2- Técnicos de Produção e outros**

Adjunto do responsável de PCC

#### **4- Profissionais Altamente Qualificados**

##### **4.1- Administrativos, Comércio e Outros**

Regulador

#### **5- Profissionais Qualificados**

##### **5.4- Outros**

Regulador de condução

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Alteração**

Alteração aprovada em 21 março de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2014.

#### Artigo 6.º

##### **Direito de tendência**

1- O Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia, por determinação constitucional, e pela sua própria natureza unitária reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-sindical, cuja organização é, no entanto,

exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião são reconhecidas mediante comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia-geral.

3- As correntes de opinião reconhecidas nos termos do número anterior podem exprimir-se, através da sua participação na assembleia geral, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos do sindicato e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, as suas posições prevalecerem sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- De acordo com as disponibilidades existentes no sindicato, as correntes de opinião poderão requerer o fornecimento de informação de que este disponha, referente à ordem de trabalhos estabelecida.

Registado em 7 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 168 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Brunswick Marine - Emea Operations, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de março de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Brunswick Marine - Emea Operations, L.<sup>da</sup>.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo, comunica a V. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa, Brunswick Marine - Emea Operations, L.<sup>da</sup>, sita na Zona Industrial de Vila Nova de Cerveira, Polo 1, CP 4920-012 Vila Nova de Cerveira, no dia 29 de junho de 2015.»

### **Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de março de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica de Viana do Castelo, comunica a V. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa Browning Viana - Fábrica de Armas e Artigos de Desporto, SA, sita no Lugar de Morenos, Freguesia de Castelo do Neiva - CP 4936-908 Vila Nova de Anha no dia 29 de junho de 2015.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **RECHAPAL - Sociedade de Rechapagem e Recauchutagem de Alvaiázere, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, RECHAPAL - Sociedade de Rechapagem e Recauchutagem de Alvaiázere, SA, realizada em 4 de março de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2014.

Efetivo:

Sérgio Nuno Conceção Santos Almeida.

Suplente:

Nuno José Fernandes Mendes.

Registado em 7 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 97 do livro n.º 1.

**Schreiber Foods Portugal, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Schreiber Foods Portugal, SA, realizada em 18 de março de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2015.

Efetivo:

Pedro Filipe Ramos Curto Barroca Pires, n.º 330.

Suplente:

Ana Maria Tavares Afonso Martins, n.º 1552.

Registado em 7 de abril de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 97 do livro n.º 1.