



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

## 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:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras .....	1654
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras .....	1656
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Revisão global .....	1657
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Merceana e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e outro .....	1675
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários do Montijo e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e outro .....	1697
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Alteração e texto consolidado .....	1720
- Acordo de adesão entre a EDP - Energias de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE ao acordo coletivo entre as mesmas empresas e a ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações .....	1765

**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 Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Alteração ..... 1768
- Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Alteração ..... 1771

**II – Direção:**

- ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações - Eleição ..... 1772
- Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Eleição ..... 1772

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) - Alteração ..... 1776

**II – Direção:**

- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC) - Eleição ..... 1777
- Associação Comercial de Pombal - Eleição ..... 1777
- APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Eleição ..... 1777

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

## II – Eleições:

- Entreposto Lisboa - Comércio de Viaturas, SA - Eleição .....	1778
- Continental - Indústria Têxtil do Ave, SA - Eleição .....	1778
- FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Eleição .....	1778
- Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) - Eleição .....	1778

### **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: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@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

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2014, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015.

### CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência da convenção**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação e transformação de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 4 empresas.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua**

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, com o valor mínimo de acréscimo de 1,34 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Transporte e ajudas de custo**

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

Pequeno-almoço - 1,66 €;

Almoço ou jantar - 8,80 €;

Dormida - 26,40 €;

Diária completa - 46,59 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,29 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)  
(Produção de efeitos a 1 de maio de 2016)**

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/categorias	Retribuição (em euros)
1 - Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 090,80
2 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório	1 036,26

2 - Quadros médios	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 036,26
3 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	872,64
4 - Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	796,89
5 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	785,78
6 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	720,13
7 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	655,49
8 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	606,00
9 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	583,78
10 - Profissionais semiquilificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	546,41
11 - Profissionais semiquilificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	530,00

12 - Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	530,00
-------------------------------------	---	--------

Lisboa, 18 de maio de 2016.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.

*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.

*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, mandatário.

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Depositado em 30 de maio de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 77/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2015.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência da convenção**

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obri-

ga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação e transformação de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 4 empresas.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

Cláusula 21.ª

**Retribuição do trabalho noturno para trabalhadores em regime de laboração contínua**

Para trabalhadores em regime de laboração contínua (vinte e quatro horas por dia, com folga móvel sete dias por semana), a retribuição do trabalho noturno será superior em 27,5 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, com o valor mínimo de acréscimo de 1,34 € por hora, salvo se o trabalhador beneficiar de subsídio de turno.

Cláusula 23.ª

**Transporte e ajudas de custo**

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta, quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:

Pequeno-almoço - 1,66 €;

Almoço ou jantar - 8,80 €;

Dormida - 26,40 €;

Diária completa - 46,59 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas ao preço de 0,29 € por cada quilómetro percorrido, valor que inclui todos os custos inerentes ao uso da viatura, nomeadamente o custo com o seguro de responsabilidade civil obrigatório.

**ANEXO III**

**Tabela de remunerações de base (mínimos)  
(Produção de efeitos a 1 de maio de 2016)**

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/categorias	Retribuição (em euros)
1 - Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo	1 090,80

1 - Quadros superiores	Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 090,80
2 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	1 036,26
3 - Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	872,64
4 - Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	796,89
5 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	785,78
6 - Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	720,13
7 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	655,49
8 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	606,00
9 - Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção	583,78

9 - Profissionais qualificados	Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	583,78
10 - Profissionais semiquilificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	546,41
11 - Profissionais semiquilificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	530,00
12 - Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	530,00

Lisboa, 20 de maio de 2016.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.

*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.

*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria e Serviços FE-TESE em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

*José António de Jesus Arsénio*.

Depositado em 1 de junho de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 81/2016, 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 de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Revisão global**

Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, 1.ª série, de 29 de Janeiro de 2012 e alterado parcialmente através da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, 1.ª série, de 15 de Fevereiro de 2014 e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série, de 28 de Fevereiro de 2015.

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

##### 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 de Bombeiros Voluntários da Amadora - CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo.

3- O presente acordo abrange potencialmente 92 trabalhadores, estando as categorias profissionais previstas neste acordo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente acordo de empresa 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 Janeiro de 2016, podendo ser revistas anualmente.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- O presente acordo de empresa 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

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

a) Ter idade mínima de 18 anos;

b) Ser, preferencialmente, bombeiro voluntário;

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.

2- Os trabalhadores não bombeiros estarão apenas obrigados ao cumprimento das alíneas a) e c) deste acordo.

#### 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 termo certo ou incerto.

2- Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções por tempo indeterminado.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- No contrato 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 os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior;

d) No contrato a termo certo, o período experimental, corresponde ao tempo vertido na legislação em vigor.

2- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda em caso de prestação de serviços para o mesmo objecto, com a associação, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

3- 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.

4- Findo o período de experiência, a antiguidade do trabalhador é contada nos termos da lei.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador 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 de-

sempear 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- O empregador 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, nomeadamente, o exercício de funções de manutenção de instalações e equipamentos.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal obedece aos princípios exarados, na legislação em vigor, nomeadamente, no Decreto-Lei n.º 247/2007, de 29 de Junho.

#### 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 corresponde 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, 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, em regra, 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

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.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Progressão

1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.

2- A mudança de escalão depende de avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior, nos seguintes termos:

a) Avaliação de desempenho igual a Bom e cinco anos de permanência no escalão imediatamente anterior;

b) Avaliação de desempenho igual a Muito Bom e quatro anos de permanência no escalão imediatamente anterior;

c) Avaliação de desempenho igual a Excelente e três anos de permanência no escalão imediatamente anterior.

3- A aplicação de pena disciplinar superior a 15 dias de suspensão 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 cinco anos previsto no número dois do artigo anterior pode ser reduzido 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 feita de acordo com a legislação em vigor e é objecto de avaliação de desempenho 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>

##### Salvaguarda de direitos

1- O presente acordo de empresa é aplicável a todos os trabalhadores da associação e cujas categorias 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 19.<sup>a</sup>

##### Deveres da associação

São deveres da entidade patronal 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 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) 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 trabalhador tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1- Deverá a entidade patronal 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 21.<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.
- 2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:
- a) Cumprir e fazer cumprir as determinações dos superiores hierárquicos;
  - b) Cooperar com os demais departamentos e serviços da associação;
  - c) 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;
  - d) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

- 1- É vedado à direcção da associação:
- a) Despedir o trabalhador fora do âmbito da lei;
  - 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, excepto nas situações consignadas na lei;

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 23.<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 24.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente à associação sindical outorgante 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 25.<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 26.<sup>a</sup>

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

1- Compete à direcção da associação 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 de empresa, 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 alte-

rado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a 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 tentará tomar 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 27.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana, será a prevista na legislação vigente.

2- A duração de trabalho diário deverá ser organizada, de acordo com a legislação vigente.

3- Poderá a direcção da associação, 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, não poderá exceder o previsto na lei, 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 seis horas de trabalho consecutivas.

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

7- Os trabalhadores do piquete a fogo, aproximadamente 22, em regime de turnos rotativos têm direito a um fim-de-semana completo de descanso, sábado e domingo, por cada seis semanas de trabalho efetivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho dos trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e da central de comunicações**

1- Os trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e da Central de Comunicações exercem as suas funções em regime de turnos de 12 horas de serviço diário, seguidas de 24 horas de descanso/12 horas de serviço noturno, seguidas de 48 horas de descanso.

2- No decorrer da sua jornada de trabalho, os trabalhadores afetos a esta forma de organização de trabalho, podem tomar uma refeição, sendo que durante a mesma poderão ser chamados a prestar serviço.

3- Como contrapartida da realização do referido horário, estes trabalhadores receberão o subsídio de turno.

4- Dada aquela organização do horário de trabalho (12 horas/24 horas-12 horas/48 horas), a cada 4 semanas haverá duas semanas por mês em que os trabalhadores apenas prestarão 36 horas de trabalho e haverá outras duas semanas, em que os mesmos prestarão cerca de 48 horas de trabalho, ocorrendo deste modo, cerca 16 horas semanais de trabalho extraordinário no referido período de 4 semanas.

5- Assim sendo, nas duas semanas em que prestam 36 horas de trabalho, as oito horas semanais extraordinárias de trabalho que prestarão na terceira semana, servirão para completar as quarentas horas semanais de trabalho que estão obrigadas (4 horas/semana).

6- As restantes oito horas serão remuneradas/compensadas como trabalho extraordinário e/ou banco de horas, ou seja, conforme estipulado na cláusula 43.<sup>a</sup> deste acordo.

7- Ou seja, quando dada a organização do horário de trabalho, seja ultrapassada as quarenta horas semanais, as restantes 8 horas extraordinárias, a sua compensação do trabalho prestado em acréscimo será feita mediante redução equivalente do tempo do trabalho, pagamento em dinheiro, ou ambas as modalidades.

8- No caso de a compensação ser efetuada com a redução equivalente do tempo de trabalho a que respeita, deverá ser gozada nos dias subsequentes à sua realização, devendo o chefe de serviço avisar o bombeiro com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

9- Estes trabalhadores podem propor ao comandante, ou ao graduado por ele designado, os dias em que pretende beneficiar do descanso referido no número anterior.

10- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho nos noventa dias subsequentes à sua realização, as horas de trabalho serão retribuídas com acréscimo de 100 %.

11- É garantido a estes trabalhadores, o pagamento do subsídio de refeição correspondente aos dias úteis do mês (numa média de 22 dias/mês).

12- O regime fixado nesta cláusula prevalece sobre qualquer outra cláusula deste acordo que disponha em contrário.

#### 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.

#### Cláusula 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 trabalhador 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 trabalhadores 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 direção 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 que possível 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 direção, 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 efetuadas 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 colectivo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 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 colectivo.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de

horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula deste acordo colectivo intitulada «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 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- Com exceção dos domingos, sempre que um dia de folga coincida com um dia feriado, os trabalhadores em regime de turnos rotativos gozarão uma folga de compensação no próprio mês ou no mês seguinte.

3- Mediante acordo entre a associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados nos números anteriores.

#### 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 diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 3 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a 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 100 % sobre a retribuição normal.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e central de comunicações.

#### 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 241/2007 de 21 de Junho.

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.

5- A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda as duas horas diárias.

#### 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 colectivo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

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

a) Em dia normal de trabalho, duas horas;

b) 175 horas anuais.

2- Estes limites não se aplicam aos trabalhadores dos turnos de emergência pré-hospitalar e central de comunicações.

#### 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:

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12 meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52 semanas}}$$

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 22

horas de um dia e as 7 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 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- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso compensatório confere direito a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal e a um dia completo de descanso/folga compensatório, o qual terá lugar num dos três dias úteis seguintes ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da associação.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos este acordo de empresa permite a instituição de um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, pode ser feita mediante redução equivalente do tempo do trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

6- 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 subsequente.

**CAPÍTULO VI**

**Local de trabalho**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Local de trabalho habitual**

Considera-se local de trabalho habitual a área geográfica do concelho da Amadora.

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, com excepção das situações previstas na legislação.

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 alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas com os seguintes limites:

– Pequeno-almoço - 3 €

– Almoço - 10 €

– Jantar - 10 €

– Dormida - 35 €

– Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na associação por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

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, cinco horas diárias de trabalho.

5- 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- O aumento dos índices da tabela salarial em 2016 será de 2 %, sendo que existirá uma progressividade anual nos índices de 1 % até 2019.

4- A partir de 2019 os aumentos dos índices da tabela salarial serão anualmente negociados diretamente entre as partes.

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, quando aplicáveis, 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 25 % 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.

Cláusula 52.<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 53.<sup>a</sup>

**Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios, os expressos na lei.
- 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.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, 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, para além do disposto no Código do Trabalho.

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal 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- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

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

8- O trabalhador que relativamente ao ano anterior não tenha faltado ao trabalho nenhum dia ou meio-dia, injustificadamente, terá direito a um acréscimo de um dia de férias relativamente às previstas na lei.

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

- 1- A partir do momento em que o plano de férias seja esta-

belecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A entidade patronal 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 entidade patronal 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 associação.

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

6- Se a entidade patronal 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 56.<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 ao empregador.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à 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 57.<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 prevista na legislação em vigor.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, implicará as penalizações previstas na legislação.

#### Cláusula 59.<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 60.<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 imprevistas, 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 nas alíneas anteriores torna as faltas injustificadas, sendo que no final de dez dias úteis seguidos, será matéria para instauração de processo disciplinar, salvo se a direcção da associação decidir em contrário.

#### Cláusula 61.<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 62.<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 dis-

posto 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 pelo empregador.

#### Cláusula 63.<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 64.<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 65.<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 66.<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 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.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Dia de aniversário

1- Os trabalhadores estão autorizados à dispensa de prestação de trabalho no dia do seu aniversário natalício.

2- Se o dia de aniversário for o dia 29 de Fevereiro, o trabalhador está autorizado, nos anos comuns, à dispensa no dia 1 de Março.

3- Para os trabalhadores que trabalham por turnos, se o período de trabalho escalado estiver dividido entre dois dias de calendário, será considerado, para este efeito, o dia onde estiver concentrado a maioria do horário de trabalho.

4- Não serão permitidas trocas de serviço entre trabalhadores para este fim.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 68.<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 69.<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 Humanitária dos Bombeiros Voluntários e através do processo disciplinar respectivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 70.<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 entidade patronal 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 as indemnizações legais previstas no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da associação e pelo 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, em regime de voluntariado.

4- Sempre que o trabalhador adquira 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.

## CAPÍTULO XIII

### Prevenção de álcool e drogas

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Consumo e venda de bebidas alcoólicas

1- Durante o período normal de trabalho, não é permitido o consumo de bebidas alcoólicas nem o consumo de estupefacientes, dentro e fora das instalações da associação, pelos trabalhadores que se encontrem em serviço.

2- A associação com a participação do sindicato deverá promover acções de sensibilização e prevenção contra o consumo de álcool e estupefacientes, bem como poderá proporcionar programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto o mesmo durar.

3- Para efeitos do número anterior a associação, com a participação do sindicato, pode estabelecer protocolos com entidades especializadas no acompanhamento e tratamento de toxicodependência.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Da realização de testes

1- O controlo de alcoolemia efectiva-se através do teste

para determinação da Taxa de Álcool no sangue, adiante designada TAS, o qual será realizado por médico ou profissional clínico de saúde sobre a responsabilidade clínica de um médico e sob a orientação do comandante e de um membro da direcção da associação.

2- Para o efeito, utilizar-se-á equipamento de sopro, certificado pelo Instituto Português de Qualidade, que avalia a quantidade de álcool no ar expirado determinando, por essa via, as gramas de etanol por litro de sangue.

3- A realização do teste é obrigatória.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Dos sujeitos

1- Serão sujeitos à determinação da TAS:

a) Os trabalhadores identificados por sorteio aleatório;  
b) Os trabalhadores que o pretendam;  
c) Os trabalhadores indicados pelos respectivos superiores hierárquicos, nomeadamente quando o seu comportamento indicie estado de embriaguez (no caso de o trabalhador, indicado por esta via, não apresentar teste positivo por das vezes consecutivas, a chefia perderá esta prerrogativa relativamente ao mesmo).

2- Aumenta a taxa de probabilidade de serem sorteados os trabalhadores nas seguintes situações:

a) Os trabalhadores indicados com uma TAS igual ou superior a 0,5g/l,

Em avaliações anteriores;

b) Os grupos profissionais considerados de maior risco pela direcção da associação.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Do sorteio

1- O sorteio realizar-se-á em dia e hora incertos da semana, nas instalações da associação.

2- A fim de serem sujeitos ao teste de determinação da TAS, são sorteados aleatoriamente, por computador, 8 trabalhadores, sendo os primeiros 4 efectivos e os restantes suplentes.

3- No caso de ausência dos efectivos, os suplentes serão sujeitos ao teste de acordo com a ordem do sorteio.

4- Os testes implicarão obrigatoriamente a máxima discrição, privacidade e seriedade e realizar-se-ão nas instalações da associação, em área reservada nos próprios locais de trabalho, a definir pelo comandante e pela direcção da associação.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### A composição da equipa

Os testes para determinação da TAS serão efectuados por médico ou profissional clínico de saúde sobre a responsabilidade clínica de um médico e sob a orientação do comandante, de um membro da direcção da associação e na presença de uma testemunha, sempre que o trabalhador assim o solicite.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sigilo

1- Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo ga-

rantida a confidencialidade das informações, por parte de quem os realiza e presencia.

2- O pessoal dirigente garante a confidencialidade das informações que lhe sejam transmitidas a propósito dos problemas ligados ao consumo de álcool.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade de as informações em causa serem comunicadas, por imposição legal ou para instrução de processo disciplinar, às entidades ou funcionários competentes para o efeito, informando os visados sempre que se verifiquem estas excepções.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Boletim de controlo

Na aplicação do teste é obrigatório o preenchimento do boletim de controlo, tendo, o mesmo, de conter a assinatura do avaliado, de quem o realiza e de quem o presencia.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Dos resultados

1- Realizado o teste, o trabalhador será imediatamente informado do resultado do mesmo.

2- Se da aplicação do teste resultar uma taxa igual ou superior a 0,5 g/l, o resultado será considerado positivo.

3- Os resultados dos testes serão guardados em local fechado e sem acesso, a determinar pela direcção da associação, de preferência nas instalações clínicas existentes na associação e sob a responsabilidade do médico, única entidade que poderá ter acesso aos mesmos.

4- Os resultados dos testes, serão guardados pelo período de três anos, sendo que terminado aquele prazo, serão imediatamente destruídos pelo médico, na presença do comandante, de um membro da direcção da associação e do delegado sindical.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Da contraprova

1- O trabalhador pode requerer que lhe seja feita contraprova por análise de sangue, num laboratório credenciado. Da contraprova faz parte a realização de exame médico.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o elemento que aplica o teste acompanhará, de imediato, o trabalhador ao local onde a colheita possa ser efectuada, assegurando o seu transporte quando necessário.

3- Todas as despesas resultantes da contraprova serão por conta do requerente ou, se o resultado for negativo, por conta da associação.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Das consequências

1- O resultado positivo da TAS definido nos termos do número 2 da cláusula 79.<sup>a</sup>, obriga ao afastamento imediato do trabalhador do local do trabalho.

2- O serviço de Medicina do Trabalho da associação, examinará, logo que possível, a correspondente situação clínica do trabalhador, bem como o encaminhamento e tratamento

das situações de dependência do álcool.

3- O resultado positivo previsto no número 1, bem como o resultado do exame do serviço de Medicina do Trabalho da associação, serão comunicados, por escrito, ao superior hierárquico do trabalhador, para os efeitos que tiver por convenientes.

4- Em face do diagnóstico serão definidas, com o trabalhador, as estratégias de intervenção adequadas a cada caso.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Das infracções

1- Pressume-se violação do dever de obediência, a recusa:

- a) À sujeição ao teste de alcoolémia;
- b) De assinatura do boletim de controlo;
- c) De apresentação ao serviço de Medicina do Trabalho da associação;
- d) Da realização de tratamento.

2- Os factos referidos no número anterior, bem como quaisquer outros susceptíveis de responsabilidade disciplinar, serão comunicados pelo superior hierárquico do trabalhador ou pelo comandante à direcção da associação, para efeitos de decisão quanto à instauração de processo disciplinar.

3- A direcção da associação deverá, logo após ter conhecimento do primeiro resultado positivo, chamar o trabalhador em causa inquirindo-o sob as circunstâncias do sucedido e dando-lhe oportunidade de se justificar, após o que decidirá pela instauração ou não do respectivo processo disciplinar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, 1.ª série, de 29 de Janeiro de 2012 e alterado parcialmente através da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, 1.ª série, de 15 de Fevereiro de 2014 e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, 1.ª série, de 28 de Fevereiro de 2015

## 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 247/2007, de 29 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de Novembro de 2012.

#### 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) 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.

#### 2.º comandante

Ao 2.º comandante - 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.

#### Adjunto de comando

Ao adjunto de comando - 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.

#### Chefe

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

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

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

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

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 naufragos 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, os subchefes, bombeiros de 1.ª

classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe, podem 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) Motorista;

b) Operador de comunicações;

c) Encarregado da logística;

d) Encarregado do serviço automóvel;

e) Mecânico;

f) Electricista auto;

g) Tripulante de ambulância;

h) Formador;

i) Mergulhador;

j) Nadador salvador;

k) Equipas de intervenção permanentes.

#### 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 re-

paração;

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, administrar 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 acompanhá-lo 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.

**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, inunda-

ções, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

- c) Socorro a náufragos;
- 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**

**Tabela salarial  
Índice 100 = 530,00 €**

Categoria	Escala				
	1	2	3	4	5
Comandante	220	225	230		
	1 166,00 €	1 192,50 €	1 219,00 €		
2.º comandante	210	215	220		
	1 113,00 €	1 139,50 €	1 166,00 €		
Adjunto de comando	195	200	205		
	1 033,50 €	1 060,00 €	1 086,50 €		
Chefe	170	180	190	195	
	901,00 €	954,00 €	1 007,00 €	1 033,50 €	
Sub-chefe	160	165	170	175	
	848,00 €	874,50 €	901,00 €	927,50 €	
Bombeiro de 1.ª	130	135	140	145	150
	689,00 €	715,50 €	742,00 €	768,50 €	795,00 €
Bombeiro de 2.ª	120	125	130	135	140
	636,00 €	662,50 €	689,00 €	715,50 €	742,00 €
Bombeiro de 3.ª	105	110	115	120	125
	556,50 €	583,00 €	609,50 €	636,00 €	662,50 €
Bombeiro estagiário	100				
	530,00 €				

Amadora, 4 de Maio de 2016.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Amadora:

*Maria Ivone Araújo Benfeitas Simões*, presidente da direcção da AHBV de Amadora e mandatária.

*António José Tremeço de Brito*, vice-presidente da direcção da AHBV de Amadora e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direcção nacional e mandatário.

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice-presidente da direcção nacional e mandatário.

Depositado em 1 de junho de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 80/2016, 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 de Bombeiros Voluntários da Merceana e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e outro**

### **CAPÍTULO I**

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

##### **Cláusula 1.ª**

###### **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 da Merceana - 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) e pelo SINTAP-Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e entidades com fins públicos.

3- O presente acordo abrange potencialmente 15 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência**

1- O presente acordo de empresa 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 da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, podendo ser revistas anualmente.

3- A integração remuneratória dos referidos trabalhadores nos anexos II e III do acordo de empresa, será efetuada no índice em que exista correspondência com a remuneração que os trabalhadores abrangidos auferem atualmente; caso não exista correspondência direta, aqueles serão integrados no índice imediatamente a seguir e constante daqueles anexos.

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Denúncia**

1- O presente acordo de empresa não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.ª, 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 receção.

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 receção 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.ª**

###### **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;
- 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.ª**

###### **Modalidades dos contratos**

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

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

##### **Cláusula 6.ª**

###### **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 direção 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 direção 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 ato 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 248/2012 de 21 de Novembro de 2012.

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

3- A direção pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade 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 condições 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 respetivas atribuições;

b) As dotações de efetivos por categoria são feitas anualmente através dos respetivos 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 esca-

lão da categoria de base.

#### 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 três anos de serviço 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 excecional

1- A direção da associação, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excecional.

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 objetivos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Exclusividade e pacto de permanência

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infração disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3- O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4- Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

### CAPÍTULO III

#### Carreira

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Promoções na carreira

1- A promoção à categoria superior é feita por concurso.

2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas nos respetivos níveis.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Escalão de promoção

1- A promoção ao nível superior da respetiva carreira, faz-se da seguinte forma:

a) Para o escalão 1 do nível para o qual se faz a promoção;  
b) Para o nível 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.

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

#### Cláusula 16.<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.

3- A aplicação de pena disciplinar superior a suspensão num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Condições excecionais 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, respetivamente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Formalidades

1- A progressão na carreira é feita de acordo com o que aqui se encontra disposto é objeto de avaliação de desempenho conforme anexo ao presente acordo de empresa.

2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

#### Cláusula 20.<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 categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respetiva integração na tabela salarial.

2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o tra-

balhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da direção 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) Permitir aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança, bem como aqueles que nada têm a haver com as funções para os quais foram contratados;

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.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1- Deverá a direção 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 e ainda durante o período em que se encontre de prevenção.

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

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

#### Cláusula 23.<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 direção 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.

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 correção 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 24.<sup>a</sup>

##### **Garantia dos trabalhadores**

É vedado à direção 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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora da zona de atuação própria do corpo de bombeiros;
- f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na Lei Geral;
- g) Efetuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização

do interessado;

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

#### Cláusula 25.<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 atuação própria do corpo de bombeiros.

#### Cláusula 26.<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 respetivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito dos delegados sindicais**

Os direitos dos delegados sindicais, são os constantes da legislação em vigor.

## CAPÍTULO V

### **Duração e prestação do trabalho**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

1- Compete à direção da associação 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 de empresa, 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 entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direção 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 proteção 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 respetiva vida familiar, desde que tal seja possível.

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

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

#### Cláusula 29.<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 oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

3- Poderá a direção da associação, 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 quatro 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- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7- Os trabalhadores que efetuem 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 efetivo.

#### Cláusula 30.<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.

#### Cláusula 31.<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 32.<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 33.<sup>a</sup>

##### Organização das escalas de turnos

1- Compete à direção 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 preferencialmente 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 34.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, 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 efetuadas 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 coletivo.

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 200 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 coletivo intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva 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 direção 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 36.<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 direção da associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório de trabalho suplementar

Ao descanso compensatório devido pela prestação do trabalho suplementar, aplica-se o legalmente estabelecido.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência.

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 atividade de carácter geral ou coletivos acordados com os trabalhadores.

#### Cláusula 39.<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 40.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

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

- a) 12 horas semanais;
- b) 200 horas anuais.

#### Cláusula 41.<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 - 25 %;
- b) Horas subsequentes - 37,50 %.

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

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12 meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52 semanas}}$$

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal excetuando o trabalho noturno 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 noturno.

#### Cláusula 43.<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 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- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia de descanso compensatório e em dia feriado será remunerada e compensado nos termos legais constantes do Código do Trabalho.

#### Cláusula 44.<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 utilizados 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 60 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 50 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- 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 direção da associação, quando não sejam assegurados por esta;

c) As horas suplementares correspondentes a trajetos 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 47.<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 dos anexos II e III deste 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 efetivo, 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- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

#### Cláusula 48.<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 49.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima de trabalho

As remunerações base mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidas por este acordo de empresa são as constantes dos anexos II e III.

#### Cláusula 50.<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 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e noturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 20 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho noturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho noturno previsto no número 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

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

Cláusula 52.<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 20 % da respetiva remuneração base mensal.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Atualização remuneratória**

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

### **CAPÍTULO VIII**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios, os 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.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Férias**

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias, conforme legalmente estabelecido.
- 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 efetividade de serviço.
- 3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.
- 4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela direção 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 direção da associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano

em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 56.<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 direção 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 diretos sobre pessoas e equipamentos.
- 3- A direção 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 direção da associação.
- 5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.
- 6- Se a direção 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 57.<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 direção da associação.
- 2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à direção 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 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 58.<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 respetivo subsídio.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra atividade durante as férias

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

2- 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 respetivo subsídio.

#### Cláusula 60.<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 respetivos 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 61.<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 imprevistas, 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 direção da associação decidir em contrário.

#### Cláusula 62.<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 63.<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 coletiva 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 proteção 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 direção da associação.

#### Cláusula 64.<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 infração 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 65.<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 efetivo 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 66.<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 pressuponham a efetiva 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 67.<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 pressuponham a efetiva 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 direção 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 68.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, diretamente dependente da dire-

ção 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 69.<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 direta ou indiretamente através da respetiva direção da associação e através do processo disciplinar respetivo, 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 70.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1- As causas de cessação do contrato de trabalho serão as previstas para o efeito na legislação do trabalho em vigor.

2- É proibido à direção da associação promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ato 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 efetivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

### CAPÍTULO XII

#### Formação profissional

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de atuação 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 ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, desde que haja acordo entre as partes.

4- Sempre que o trabalhador adquira 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

#### I- Bombeiros

Todos os elementos habilitados a desempenhar 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 atividade 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 ativo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correto 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 respetivas 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 Proteção Civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direção;

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 atos 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 objetivos 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 diretamente 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 direção dos mesmos se for caso disso;

o) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades 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) Acionar as atividades 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 direção 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 corretos 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 ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível VIII

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

vas entidades detentoras;

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

#### Bombeiro nível VII

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível VI

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível V

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível IV

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível III

É o auxiliar direto e imediato do bombeiro nível IV, 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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível II

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível I

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, in-

cluindo 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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

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

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

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

#### Bombeiro estagiário

Ao bombeiro estagiário tem como principal atividade 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 ações de formação e do estágio;

b) Executar correta 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 atividade 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) Eletricista auto;

h) Tripulante de ambulância;

i) Formador;

j) Mergulhador;

k) Nadador salvador;

l) Administrativos;

m) Auxiliar de serviços gerais;

n) Equipas de intervenção permanentes.

#### 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 atividade 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 diretamente emanadas pela direção da associação;

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

g) Tomar conhecimento de toda situação de serviços que os trabalhadores estão a efetuar 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 diretrizes emanadas pela direção da associação ou pelo comando;

m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da associação;

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

#### Motorista

1- São funções do motorista:

a) Conduzir a viatura e a respetiva 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 detetar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do eletrólito 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 fatores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

#### 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 fatores 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) Acionar 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 correção;
- i) Efetuar 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.

#### 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 efectua-

dos 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.

#### 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.

#### 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.

#### Eletricista auto

Ao electricista auto compete-lhe:

- a) Instalar, afinar, reparar e efetuar 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 elétrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia elétrica;
- 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 elétricos avariados;
- f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;
- g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos elétricos.

#### 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 fraturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fraturas;
- 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 acompanha-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;
- f) Imobilizar os membros fraturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;
- 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 trajeto para o estabelecimento hospitalar.

#### 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 ações de formação;
- Definir os objetivos da formação;
- Elaborar planos de sessão;
- Acompanhar as ações de formação;
- Avaliar as ações de formação;
- Propor ao comando planos de formação anuais.

#### 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 objetos a pedido das autoridades;
- Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

#### 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.

Chefe de serviços administrativos:

Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direção;
- b) Distribuir o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura e gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;
- c) Afere as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;
- d) Controla a assiduidade dos funcionários.

Assistente administrativo principal:

Ao assistente administrativo principal compete:

- a) Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado;
- b) Executar operações de caixa;
- c) Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;
- d) Elaborar inventários de mercadorias, matérias primas e outros materiais;
- e) Assegurar serviços de biblioteca;
- f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;
- g) Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo:

Ao assistente administrativo compete:

- b) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;
- c) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- d) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- e) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios,

informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

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

#### 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.

#### 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 atividades de proteção 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.

#### II- Carreira administrativa

Os trabalhadores admitidos apenas para exercer as funções de administrativos e de auxiliar de serviços gerais, têm o seguinte conteúdo funcional:

##### Chefe de serviços administrativos:

Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direção;
- b) Distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão

afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura e gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;

c) Afere as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;

d) Controla a assiduidade dos funcionários.

##### Assistente administrativo principal:

Ao assistente administrativo principal compete:

- h) Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado;
- i) Executar operações de caixa;
- j) Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;
- k) Elaborar inventários de mercadorias, matérias primas e outros materiais;
- l) Assegurar serviços de biblioteca;
- m) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;
- n) Coordenar outros trabalhadores.

##### Assistente administrativo:

Ao assistente administrativo compete:

- g) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;
- h) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- i) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- j) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- k) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

##### Auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

- f) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- g) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- h) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- i) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- j) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

## ANEXO II

Categoria	Escalaões				
	1	2	3	4	5
Comandante	1 262,50 €	-	-	-	-
2.º comandante	1 161,50 €	1 212,00 €	-	-	-
Adjunto de comando	1 010,00 €	1 060,50 €	1 111,00 €	1 161,50 €	-
Bombeiro nível VIII	1 136,25 €	1 161,50 €	1 186,75 €	-	-
Bombeiro nível VII	1 060,50 €	1 085,75 €	1 111,00 €	-	-
Bombeiro nível VI	984,75 €	1 010,00 €	1 035,25 €	-	-
Bombeiro nível V	858,50 €	909,00 €	959,50 €	984,75 €	-
Bombeiro nível IV	808,00 €	833,25 €	858,50 €	883,75 €	-
Bombeiro nível III	656,50 €	681,75 €	707,00 €	732,25 €	757,50 €
Bombeiro nível II	606,00 €	631,25 €	656,50 €	681,75 €	707,00 €
Bombeiro nível I	530,25 €	555,55 €	580,75 €	606,00 €	631,25 €
Bombeiro estagiário	530,00 €				

Os elementos que exercem as funções do quadro de comando, auferem mensalmente, e enquanto exercerem efetivamente as referidas funções, um subsídio de comandamento no valor mensal de 100,00 €.

## ANEXO III

## Carreira administrativa

Categoria	Escalaões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Chefe serviços administrativos	1.111	1.035,25	1161,5	1.191,80	1.212	1.242,30	1.262,50	1.292,80
Assistente administrativo principal	914,05	939,30	964,55	989,80	1.010	1.040,30	1.060,5	1.085,75
Assistente administrativo	707	732,25	757,50	782,75	808	838,30	863,55	888,80
Auxiliar serviços gerais	530,00	540,25	555,50	580,75	606	631,25	656,5	681,75

## ANEXO IV

## Regulamento da avaliação do desempenho

## CAPÍTULO I

## Objeto e âmbito de aplicação

## Artigo 1.º

## Objeto e âmbito de aplicação

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

## 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) Objetivos;
- b) Competências comportamentais;
- Atitude pessoal.

## Artigo 3.º

## Objetivos

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

a) O processo de definição de objetivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de direção da associação, depois de ouvido o comandante e consta da ficha de avaliação em anexo;

b) Os objetivos 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 objetivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de atividades do respetivo serviço.

2- De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objetivo 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 fatores 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 respetiva função, assim como da sua ponderação.

Artigo 5.º

**Atitude pessoal**

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a atividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspetos 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 fatores 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 objetivos fixados e constantes da ficha de avaliação;
- b) Avaliar anualmente os seus colaboradores diretos, cumprindo o calendário de avaliação;
- c) Assegurar a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas 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 direção da associação, funciona um conselho da avaliação, ao qual compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;
- b) Garantir a seletividade 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 Voluntários da Mercena, integra todos os chefes ou coordenador de serviços e o comandante do corpo de bombeiros.

3- Participa ainda nas reuniões do conselho da avaliação, em qualquer circunstância, o delegado sindical eleito, ou representante por ele indicado.

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, con-

sidera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de presidente da direção 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 classificações 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 efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo 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 atividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou atividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

2- No caso de no ano civil não decorrer processo de avalia-

ção de desempenho por parte da associação, 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 objeto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.

2- O suprimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respetivo 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 ações de formação e aperfeiçoamento profissional que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;

c) O conteúdo funcional da respetiva 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 atividade de interesse para as funções atuais.

2- A ponderação curricular será expressa através de uma valorização 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 respetivo 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 respetivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, exceto 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 suprimento 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 objetivo 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 in-

dividuais dos avaliadores com os respetivos avaliados, com o objetivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objetivos 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 ações 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 efetuada 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 respetiva 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.

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

Merceana, 15 de Março de 2016.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros de Voluntários da Merceana:

*Ernesto Henrique Santos Costa*, presidente da direção da AHBV da Merceana.

*José Carlos Crispim Severino*, Tesoureiro da AHBV da Merceana.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direção nacional e mandatário.

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos:

*José Joaquim Abrão*, secretário-geral.

Depositado em 30 de maio de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 78/2016, 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 do Montijo e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais e outro**

### **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 do Montijo - 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) e pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos.

3- O presente acordo abrange potencialmente 29 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1- O presente acordo coletivo 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 da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, podendo ser revistas anualmente.

3- A integração remuneratória dos referidos trabalhadores no anexo II do acordo de empresa, será efetuada no índice em que exista correspondência com a remuneração que os trabalhadores abrangidos auferem atualmente; caso não exista correspondência direta, aqueles serão integrados no índice imediatamente a seguir e constante daqueles anexos.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia**

1- O presente acordo de empresa 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 receção.

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 receção nos 30 dias seguintes à receção 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;
- 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 direção 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 direção 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 ato 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 248/2012 de 21 de Novembro de 2012.

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

3- A direção pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade 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 respetivas atribuições;

b) As dotações de efetivos por categoria são feitas anualmente através dos respetivos 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.

#### 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 três anos de serviço 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 excecional

1- A direção da associação, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excecional.

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 objetivos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Exclusividade e pacto de permanência

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infração disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3- O trabalhador, que assumia a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o pe-

riodo de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4- Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

### CAPÍTULO III

#### Carreira

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Promoções na carreira

- 1- A promoção à categoria superior é feita por concurso.
- 2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas nos respetivos níveis.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Escalão de promoção

1- A promoção ao nível superior da respetiva carreira, faz-se da seguinte forma:

- a) Para o escalão 1 do nível para o qual se faz a promoção;
- b) Para o nível 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 nível seguinte da estrutura da nova categoria.

##### Cláusula 16.<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.

3- A aplicação de pena disciplinar superior a suspensão num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Condições excecionais 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, respetivamente.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Formalidades

1- A progressão na carreira é feita de acordo com o que aqui se encontra disposto é objeto de avaliação de desempenho conforme anexo ao presente acordo de empresa.

2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Diuturnidades

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

##### Cláusula 20.<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 categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respetiva 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 21.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da direção 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) Permitir aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança, bem como aqueles que nada têm a haver com as funções para os quais foram contratados;

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;

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Higiene e segurança

1- Deverá a direção 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 e ainda durante o período em que se encontre de prevenção.

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

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

#### Cláusula 23.<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 direção 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 71/2008, 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 correção 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 24.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

É vedado à direção 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 atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<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 atuação própria do corpo de bombeiros.

#### Cláusula 26.<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 respetivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito dos delegados sindicais

Os direitos dos delegados sindicais, são os constantes da legislação em vigor.

## CAPÍTULO V

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

1- Compete à direção da associação 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 coletivo, 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 entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direção 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 proteção 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 respetiva vida familiar, desde que tal seja possível.

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

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

#### Cláusula 29.<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 oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço.

3- Poderá a direção da associação, 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 quatro 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- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7- Os trabalhadores que efetuem 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 efetivo.

#### Cláusula 30.<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.

#### Cláusula 31.<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 32.<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 33.<sup>a</sup>

##### Organização das escalas de turnos

1- Compete à direção 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 preferencialmente 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 34.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, 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 efetuadas 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 coletivo.

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 200 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 coletivo intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva 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 direção 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 36.<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 direção da associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório de trabalho suplementar

Ao descanso compensatório devido pela prestação do trabalho suplementar, aplica-se o legalmente estabelecido.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar - Princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se

o trabalho desenvolvido em situação de emergência.

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 atividade de carácter geral ou coletivos acordados com os trabalhadores.

#### Cláusula 39.<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 40.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

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

a) 12 horas semanais;

b) 200 horas anuais.

#### Cláusula 41.<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 - 25 %;

b) Horas subsequentes - 37,50 %.

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

$$\frac{\text{Retribuição mensal x 12 meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal x 52 semanas}}$$

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal excetuando o trabalho noturno 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 noturno.

#### Cláusula 43.<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 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- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia de descanso compensatório e em dia feriado será remunerada e compensado nos termos legais constantes do Código do Trabalho.

#### Cláusula 44.<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 utilizados 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 60 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 50 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

### CAPÍTULO VI

#### **Local de trabalho**

##### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho habitual**

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

- 1- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:
- Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;
  - Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direção da associação, quando não sejam assegurados por esta;
  - As horas suplementares correspondentes a trajetos 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 47.<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 dos anexos II e III deste 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 efetivo, 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- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

##### Cláusula 48.<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 49.<sup>a</sup>

##### **Remuneração mínima de trabalho**

As remunerações base mínimas mensais devidas aos trabalhadores abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo II.

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias e de Natal**

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relati-

vamente 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 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e noturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 10 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho noturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho noturno previsto no número 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 52.<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 10 % da respetiva remuneração base mensal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Atualização remuneratória

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

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios, os 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.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias, conforme legalmente estabelecido.

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 efetividade de serviço.

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela direção da associação em qualquer período do ano, salva-

guardando-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 direção da associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 56.<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 direção 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 diretos sobre pessoas e equipamentos.

3- A direção 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 direção da associação.

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

6- Se a direção 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 57.<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 direção da associação.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à direção 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 58.<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 respetivo subsídio.

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

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra atividade durante as férias**

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

2- 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 respetivo subsídio.

Cláusula 60.<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 respetivos 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 61.<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 imprevistas, 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 direção da associação decidir em contrário.

Cláusula 62.<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 63.<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 coletiva 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 proteção 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 direção da associação.

Cláusula 64.<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 infração 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 traba-

lho 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 65.<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 efetivo 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 66.<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 efetiva 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 67.<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 efetiva 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 direção 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 68.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, diretamente dependente da direção 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 69.<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 direta ou indiretamente através da respetiva direção da associação e através do processo disciplinar respetivo, 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

### Cessaçao do contrato de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1- As causas de cessação do contrato de trabalho serão as previstas para o efeito na legislação do trabalho em vigor.

2- É proibido à direção da associação promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos

ou religiosos, ato 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 efetivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 71.ª

##### Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de atuação 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 ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, desde que haja acordo entre as partes.

4- Sempre que o trabalhador adquira 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

#### I- Bombeiros

Todos os elementos habilitados a desempenhar 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 atividade 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 cor-

po ativo para o bom desempenho das suas funções;

b) Garantir a disciplina e o correto 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 respetivas 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 Proteção Civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direção;

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 atos 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 objetivos 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 diretamente 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 direção dos mesmos se for caso disso;
- o)* Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades 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)* Acionar as atividades 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 direção 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 corretos 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 ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i)* A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível VIII

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, inunda-

ções, 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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g)* O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i)* A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível VII

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g)* O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i)* A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível VI

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, in-

cluindo 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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

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

*h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

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

#### Bombeiro nível V

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

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

*h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

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

#### Bombeiro nível IV

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

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

*h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

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

#### Bombeiro nível III

É o auxiliar direto e imediato do bombeiro nível IV, 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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

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

*h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

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

#### Bombeiro nível II

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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

*g)* O exercício de atividades de formação e sensibilização,

com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

*h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

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

#### Bombeiro nível I

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 naufragos 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 atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

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

*h)* A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

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

#### Bombeiro estagiário

Ao bombeiro estagiário tem como principal atividade 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 ações de formação e do estágio;

*b)* Executar correta 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 atividade 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)* Eletricista auto;

*h)* Tripulante de ambulância;

*i)* Formador;

*j)* Mergulhador;

*k)* Nadador salvador;

*l)* Administrativos;

*m)* Auxiliar de serviços gerais;

*n)* Equipas de intervenção permanentes.

#### 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 atividade 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 diretamente emanadas pela direção da associação;

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

*g)* Tomar conhecimento de toda situação de serviços que os trabalhadores estão a efetuar 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 diretrizes emanadas pela direção da associação ou pelo comando;

*m)* Zelar pelo cumprimento dos interesses da associação;

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

#### Motorista

1- São funções do motorista:

*a)* Conduzir a viatura e a respetiva 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 detetar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do eletrólito 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 fatores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

#### 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 fatores 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) Acionar 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 correção;

i) Efetuar 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.

#### 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.

#### 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.

#### 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.

#### Eletricista auto

Ao eletricista auto compete-lhe:

- a) Instalar, afinar, reparar e efetuar 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.

#### 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 fraturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fraturas;
- d) Estancar hemorragias, administrar 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 acompanha-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;
- f) Imobilizar os membros fraturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;
- 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 trajeto para o estabelecimento hospitalar.

#### 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 forma-

tivos;

- Constituir dossiers das ações de formação;
- Definir os objetivos da formação;
- Elaborar planos de sessão;
- Acompanhar as ações de formação;
- Avaliar as ações de formação;
- Propor ao comando planos de formação anuais.

#### 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 objetos a pedido das autoridades;
- Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

#### 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.

#### Chefe de serviços administrativos:

Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

- a) Coordenar, orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direção;
- b) Distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura e gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;
- c) Afere as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;
- d) Controla a assiduidade dos funcionários.

#### Assistente administrativo principal:

Ao assistente administrativo principal compete:

- a) Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado;
- b) Executar operações de caixa;
- c) Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;
- d) Elaborar inventários de mercadorias, matérias primas e outros materiais;
- e) Assegurar serviços de biblioteca;
- f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;
- g) Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo:

Ao assistente administrativo compete:

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

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

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

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

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

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.

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 atividades de proteção 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.

II- Carreira administrativa

Os trabalhadores admitidos apenas para exercer as funções de administrativos e de auxiliar de serviços gerais, têm o seguinte conteúdo funcional:

Chefe de serviços administrativos:

Ao chefe de serviços administrativos compete-lhe:

*a)* Coordenar, orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direção;

*b)* Distribuir o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura e gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;

*c)* Afere as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;

*d)* Controla a assiduidade dos funcionários.

Assistente administrativo principal:

Ao assistente administrativo principal compete:

*h)* Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado;

*i)* Executar operações de caixa;

*j)* Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;

*k)* Elaborar inventários de mercadorias, matérias primas e outros materiais;

*l)* Assegurar serviços de biblioteca;

*m)* Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;

*n)* Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo:

Ao assistente administrativo compete:

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

*h)* Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, re-

dação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

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

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

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

Auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

- f)* Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- g)* Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- h)* Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- i)* Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- j)* Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

#### ANEXO II

Categoria	Escalões				
	1	2	3	4	5
Comandante	1 500,00 €	-	-	-	-
2.º comandante	1 300,00 €	1 400,00 €	-	-	-
Adjunto de comando	1 010,00 €	1 060,50 €	1 111,00 €	1 161,50 €	-
Bombeiro nível VIII	1 136,25 €	1 161,50 €	1 186,75 €	-	-
Bombeiro nível VII	1 060,50 €	1 085,75 €	1 111,00 €	-	-
Bombeiro nível VI	984,75 €	1 010,00 €	1 035,25 €	-	-
Bombeiro nível V	858,50 €	909,00 €	959,50 €	984,75 €	-
Bombeiro nível IV	808,00 €	833,25 €	858,50 €	883,75 €	-
Bombeiro nível III	656,50 €	681,75 €	707,00 €	732,25 €	757,50 €
Bombeiro nível II	606,00 €	631,25 €	656,50 €	681,75 €	707,00 €
Bombeiro nível I	530,25 €	555,55 €	580,75 €	606,00 €	631,25 €
Bombeiro estagiário	530,00 €				

#### ANEXO III

##### Carreira administrativa

Categoria	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Chefe serviços administrativos	1.111	1.035,25	1161,5	1.191,80	1.212	1.242,30	1.262,50	1.292,80
Assistente administrativo principal	914,05	939,30	964,55	989,80	1.010	1.040,30	1.060,5	1.085,75

Assistente administrativo	707	732,25	757,50	782,75	808	838,30	863,55	888,80
Auxiliar serviços gerais	530,00	540,25	555,50	580,75	606	631,25	656,5	681,75

#### ANEXO IV

### Regulamento da avaliação do desempenho

#### CAPÍTULO I

#### Objeto 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 Montijo.

#### 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; 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 pon-

deradas 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 Voluntários do Montijo, integra todos os chefes ou coordenador de serviços e o comandante do corpo de bombeiros.

3- Participa ainda nas reuniões do conselho da avaliação, em qualquer circunstância, o delegado sindical eleito, ou representante por ele indicado.

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 classificações 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, 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 requerido 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**

<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 0,5	RELAC. NORMAL 1	BOAS RELAÇÕES 1,5	ÓPTIMAS RELAÇÕES 1,75	
III - QUALIDADE TÉCNICA DO TRABALHO (inclui zelo no trabalho)	NÃO CORRESPONDE 1	CORRESPONDE AO ESPERADO 2	CORRESPONDE EM ABSOLUTO 3	ULTRAPASSA O NECESSÁRIO 3,75	
IV - VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL	NÃO MANIFESTA INTERESSE 1	PROCURA APERFEIÇOAR 2	BASTANTE ESTUDIOSO 3	EMPENHO MT RELEVANTE 3,50	
V - RENDIMENTO NO TRABALHO (deve ser influenciado p/acidentes p/negligência)	INSUFICIENTE 1	NORMAL 1	ELEVADO 2,75	MUITO ELEVADO 3,75	
VI - ASSIDUIDADE	FALTA C/ FREQUÊNCIA 0,5	FALTA C/ALGUMA FREQUÊNCIA 1	BASTANTE ASSIDUO 1,5	MUITO ASSIDUO 1,75	
VII - ANÁLISE ESTERNA (atendimento público-R.Humanas) 3 chamadas-análise mínima horário	FRACO 0,5	NORMAL 1	BOM 1,25	MUITO BOM 1,5	
TOTAL GERAL					

### 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.

Montijo, 17 de Março de 2016.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários

do Montijo:

*Rosa Maria Carujo Carrão*, presidente da direção da AHBV.

*António Andrade Pacheco*, tesoureiro da direção da AHBV.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direção nacional e mandatário.

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos:

*José Joaquim Abrão*, secretário-geral.

Depositado em 30 de maio de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 79/2016, 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 Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro - Alteração e texto consolidado

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA, o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca foi acordado a revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, 1.ª série, de 15 de Janeiro de 2008, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 1.ª série, de 8 de Junho de 2011, nos termos de seguida indicados, cujas alterações vão inseridas no texto consolidado renumerado e adaptado em conformidade com estas alterações e que se anexa.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária resultantes do presente acordo produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010, excepto na parte relativa a ajudas de custo que produzem efeitos a 19 de Junho de 2010, e subsídios infantil, de estudo e de nascimento que produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

As alterações ao regime de promoções por antiguidade, previsto na cláusula 16.<sup>a</sup> e anuidades, previsto na cláusula 57.<sup>a</sup> produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito territorial

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

### Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 9347 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência, eficácia e forma de revisão

1- O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses.

2- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3- Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5- (*Eliminado.*)

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Estágio de acesso a nova categoria

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço, diferente do previsto na cláusula 66.<sup>a</sup>

5- (*Igual.*)

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 6 meses.

7- Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Promoções por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade e registem avaliações positivas de desempenho em, pelo menos, 50 % dos anos de permanência no nível em que se encontrem posicionados, com arredondamento superior. Entende-se como «avaliação positiva de desempenho» a avaliação de «adequado» ou superior.

A) Grupo I

Ao nível 5 - (*Igual.*)

Ao nível 6 - (*Igual.*)

Ao nível 7 - (*Igual.*)

Ao nível 8 - (*Igual.*)

Ao nível 9 - (*Igual.*)

Ao nível 10 - (*Igual.*)

Ao nível 11 - após 5 anos no nível 10.

B) Grupo II

Ao nível 4 - (*Igual.*)

Ao nível 5 - (*Igual.*)

Ao nível 6 - (*Igual.*)

C) Grupo III

Ao nível 3 - (*Igual.*)

Ao nível 4 - (*Igual.*)

Ao nível 5 - (*Igual.*)

D) Grupo IV

Ao nível 2 - (*Igual.*)

Ao nível 3 - (*Igual.*)

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias por mérito**

- 1- (*Igual.*)
- 2- (*Igual.*)
- 3- (*Igual.*)

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direção, 1.º e 2.º ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança, serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respetiva categoria, ao fim de 4 anos de permanência neste nível e desde que registem avaliações positivas de desempenho em pelo menos 2 desses 4 anos.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Procuradores**

(*Eliminada.*)

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Exercício da actividade sindical**

- 1- (*Igual.*)
- 2- (*Igual.*)
- 3- (*Igual.*)
- 4- (*Igual.*)
- 5- (*Igual.*)
- 6- (*Igual.*)

7- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representantes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Cooperativas de bancários**

(*Eliminada.*)

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

1- É permitida a celebração de contratos a termo nas condições estabelecidas na lei.

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Períodos de funcionamento das unidades de trabalho**

- 1- (*Igual.*)
- 2- (*Igual.*)

a) Em geral, salvo acordo em contrário, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20

horas, de segunda-feira a sexta-feira.

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excecional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem entre 22 % a 47 % ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, em função da responsabilidade e da complexidade das funções desempenhadas.

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

**Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal**

A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

1- (*Igual.*)

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- (*Igual.*)

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Anuidades**

1- Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo de serviço efetivo após a sua admissão na empresa, bem como decorrido um ano completo de serviço após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

17 % após um ano

30 % após dois anos

45 % após três anos

65 % após quatro anos

2- (*Igual.*)

3- As anuidades referidas nos números anteriores são ape-

nas devidas até ao vencimento da oitava diuturnidade.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, bem como o trabalho prestado em dias de descanso semanal e em dias feriados, confere direito à retribuição prevista na lei.

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Despesas com deslocações**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores legalmente estabelecidos.

4- (*Eliminado.*)

5- (*Eliminado.*)

6- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão, mediante apresentação dos respectivos recibos.

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

9- (*Igual.*)

10- (*Igual.*)

11- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo.

12- (*Igual.*)

13- (*Igual.*)

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

a) (*Igual.;*)

b) As previstas no regime de parentalidade previsto na cláusula 120.<sup>a</sup>;

c) (*Eliminado.;*)

d) (*Igual.;*)

e) (*Igual.;*)

f) (*Igual.;*)

h) Internamento hospitalar ou submissão a intervenção cirúrgica e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento ou à intervenção cirúrgica, diretamente relacionados com estas situações e devidamente comprovados.

i) (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

Cláusula 68.<sup>a</sup>-A

**Subsídio de apoio ao nascimento**

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo IV.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Medicina do trabalho**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, bienalmente, de rastreio oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da Medicina do Trabalho.

6- (*Igual.*) (Anterior número 5).

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Outras prestações de segurança social**

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de segurança social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**Assistência médica e cuidados de saúde**

1- (*Igual à atual redação única da cláusula.*)

2- Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 17 de Dezembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, com as alterações que lhe foram e sejam introduzidas pelas partes.

Cláusula 120.<sup>a</sup>

**Regime de parentalidade**

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de proteção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

Cláusula 121.<sup>a</sup>

**Adopção**

(*Eliminada.*)

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Amamentação e aleitação**

(*Eliminada.*)

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Tarefas clinicamente desaconselháveis**

(*Eliminada.*)

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Segurança e saúde**

(*Eliminada.*)

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**Regime especial de horários flexíveis**

(*Eliminada.*)

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**Assistência a menores deficientes**

(*Eliminada.*)

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado**

(*Eliminada.*)

Cláusula 133.<sup>a</sup>-A

**Condições especiais em seguros**

(*Eliminada.*)

Cláusula 136.<sup>a</sup>

**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, 1.ª série, de 15 de Janeiro de 2008, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 1.ª série, de 8 de Junho de 2011.

## ANEXO I

**Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos**

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A - Directivas	Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14
	B - Técnicas específicas e de enquadramento	Diretor regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Tecnico grau I	15
		Tecnico grau II	12
		Tecnico grau III	10
		Tecnico grau IV	8
		Técnico assistente	6
		Assistente de direcção	11
		1.º ajudante de notário	12
		2.º ajudante de notário	8
		Programador de informática	8
		Operador de informática	6
	Solicitador	8	
	Secretário	6	
	Especialista de instalações técnicas e de segurança	6	
	Gestor de clientes	6	
C - Administrativas operativas e comerciais	Assistente/Administrativo	4	
D - Saúde e ambiente	Médico	10	
	Enfermeiro	6	
	Fisioterapeuta	6	
	Auxiliar de acção médica	4	
Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo IV	G - Auxiliares	Servente	1
		Trabalhador limpeza	1

## ANEXO II

**Descrição de funções**

## Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem atividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

**Área funcional A - Funções directivas**

Agrega as categorias de direcção.

Categorias	Descrição
Diretor Diretor adjunto Subdiretor	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Área funcional B - Funções técnicas, específicas e de enquadramento**

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Categorias	Descrição
Director regional	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e/ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar atividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

Coordenador de gabinete de empresas	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subchefe administrativo	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

<p>Chefe de serviço; Subchefe de serviço; Chefe de secção; Subchefe de secção; Chefe de sector.</p>	<p>É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.</p>	<p>Técnico grau III</p>	<p>É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.</p>
<p>Técnico grau I</p>	<p>É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.</p>	<p>Técnico grau IV</p>	<p>É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.</p>
<p>Técnico grau II</p>	<p>É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.</p>		

Técnico assistente	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as ações e operações inerentes à sua atividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respetiva chefia. Não pode representar a empresa.
Assistente de direcção	É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.
1.º ajudante Notário 2.º ajudante Notário	É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
Programador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.
Operador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e/ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

Solicitador	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
Especialista de instalações técnicas e de segurança	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.
Gestor de clientes	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

**Área funcional C - Funções administrativas, operativas e comerciais**

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Categorias	Descrição
Assistente/ Administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes e na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exercem as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

**Área funcional D - Funções de saúde e ambiente**

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Categorias	Descrição
Médico	É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.
Enfermeiro Fisioterapeuta	É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.
Auxiliar de ação médica	É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: Biometrias Campanhas Rastreios Apoio a consultas médicas.

**Grupo II**

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

**Área funcional E - Apoio qualificado**

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados.
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

**Grupo III**

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às atividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

**Área funcional F - Apoio geral**

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

**Grupo IV**

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

**Área funcional G - Auxiliares**

Categorias	Descrição
Servente	É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.
Trabalhador limpeza	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

## ANEXO III

## Tabela salarial

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	610,50	-	-	-	-
2	705,00	-	-	-	-
3	794,00	-	-	-	-
4	907,00	-	-	-	-
5	1 037,00	1 084,00	-	-	-
6	1 162,50	1 224,00	-	-	-
7	1 229,00	1 290,00	-	-	-
8	1 325,00	1 393,50	-	-	-
9	1 460,00	1 536,00	-	-	-
10	1 590,00	1 671,00	-	-	-
11	1 781,00	1 868,00	-	-	-
12	1 930,00	2 028,00	-	-	-
13	2 103,00	2 206,50	2 318,00	-	-
14	2 314,00	2 431,00	2 548,00	-	-
15	2 528,00	2 650,00	2 787,00	-	-
16	2 742,50	2 878,00	3 024,50	3 173,00	-
17	2 945,00	3 093,00	3 246,50	3 411,00	-
18	3 258,00	3 429,50	3 607,00	3 792,50	4 012,50

## ANEXO IV

## Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor
56. <sup>a</sup> número 1 alínea a)	Diuturnidades	50,30
63. <sup>a</sup> número 1	Subsídio de refeição diário	11,10
64. <sup>a</sup> número 1	Abono para falhas (mensal)	147,20
66. <sup>a</sup> número 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	148 222,10
68. <sup>a</sup> -A	Subsídio de apoio ao nascimento	750,00
69. <sup>a</sup> número 1	Subsídio infantil	56,00
70. <sup>a</sup> número 1	Subsídio de estudo 1.º ao 4.º ano de escolaridade 5.º e 6.º ano de escolaridade 7.º ao 9.º ano de escolaridade 10.º ao 12.º ano de escolaridade Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	30,00/trimestre 42,80/trimestre 52,40/trimestre 64,20/trimestre 76,40/trimestre
97. <sup>a</sup> número 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho	148 222,10
102. <sup>a</sup> número 3	Subsídio a trabalhador estudante	20,60

ANEXO V

**Anuidades (Cláusula 57.ª)**

Valores das anuidades previstas no número 1 da cláusula 57.ª:

1.ª anuidade 8,60  
2.ª anuidade 15,10  
3.ª anuidade 22,70  
4.ª anuidade 32,70

Valores das anuidades previstas no número 2 da cláusula 57.ª (\*):

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1.ª anuidade	2.ª anuidade	3.ª anuidade	4.ª anuidade
1	95,40	19,00	33,40	50,10	72,40
2	206,70	21,70	38,20	57,30	82,70
3	333,90	24,40	43,00	64,40	93,10
4	477,00	24,40	43,00	64,40	93,10
5	620,10	24,40	43,00	64,40	93,10
6	763,20	24,40	43,00	64,40	93,10
7	906,30	24,40	43,00	64,40	93,10
8	1 049,40	-----	-----	-----	-----

(\*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

Lisboa, 15 de Abril de 2016.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

*Nuno Maria Pinto de Magalhães Fernandes Thomaz*, (vogal do conselho de administração e vice-presidente da comissão executiva).

*João Nuno de Oliveira Jorge Palma*, (vogal do conselho de administração e da comissão executiva).

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, (presidente da direção).

*António Júlio Borges Gouveia Amaral*, (vice-presidente da direção).

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, (presidente da direção).

*Paulo Jorge Marques Carreira*, (vice-presidente da direção).

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito de aplicação e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito territorial**

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

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190), bem

como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.

2- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3- Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 9347 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

**Cláusula 3.ª**

**Vigência, eficácia e forma de revisão**

1- O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses.

2- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3- Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e estatuto profissional**

## SECÇÃO I

### Admissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Estágio

1- A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2- Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80 % do nível 4.

3- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa, pelo menos, dois devem ser deficientes físicos.

3- Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa, falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até 3 meses após terem atingido os 18 anos;

b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4- A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

## SECÇÃO II

### Estatuto profissional

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Aos trabalhadores admitidos antes de 22 de Julho de 2005 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 22 de Julho de 2005 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4- A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

2- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções, constam dos anexos I e II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3- Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantia de exercício de funções

1- Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3- Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Estágio de acesso a nova categoria**

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço, diferente do previsto na cláusula 65.<sup>a</sup>

5- No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 6 meses.

7- Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador**

1- O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a trinta dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4- Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja

designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Substituições**

1- Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2- Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder cento e vinte dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Preenchimento de postos de trabalho**

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Promoções por antiguidade**

Até 31 de Dezembro de 2016, inclusive:

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

A) Grupo I

Ao nível 5 - após 3 anos no nível 4  
Ao nível 6 - após 5 anos no nível 5  
Ao nível 7 - após 6 anos no nível 6  
Ao nível 8 - após 7 anos no nível 7  
Ao nível 9 - após 7 anos no nível 8  
Ao nível 10 - após 7 anos no nível 9

Ao nível 11 - após 5 anos de permanência no nível 10 e três avaliações positivas de desempenho neste período, duas das quais nos últimos dois anos que antecedem a promoção.

B) Grupo II

Ao nível 4 - após 1 ano no nível 3  
Ao nível 5 - após 4 anos no nível 4  
Ao nível 6 - após 6 anos no nível 5

C) Grupo III

Ao nível 3 - após 1 ano no nível 2  
Ao nível 4 - após 3 anos no nível 3  
Ao nível 5 - após 6 anos no nível 4

D) Grupo IV

Ao nível 2 - após 4 anos no nível 1  
Ao nível 3 - após 16 anos no nível 2

A partir de 1 de Janeiro de 2017, inclusive:

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade e registem avaliações positivas de desempenho em, pelo menos,

50 % dos anos de permanência no nível em que se encontrem posicionados, com arredondamento superior. Entende-se como «avaliação positiva de desempenho» a avaliação de «adequado» ou superior.

A) Grupo I

- Ao nível 5 - após 3 anos no nível 4
- Ao nível 6 - após 5 anos no nível 5
- Ao nível 7 - após 6 anos no nível 6
- Ao nível 8 - após 7 anos no nível 7
- Ao nível 9 - após 7 anos no nível 8
- Ao nível 10 - após 7 anos no nível 9
- Ao nível 11 - após 5 anos no nível 10

B) Grupo II

- Ao nível 4 - após 1 ano no nível 3
- Ao nível 5 - após 4 anos no nível 4
- Ao nível 6 - após 6 anos no nível 5

C) Grupo III

- Ao nível 3 - após 1 ano no nível 2
- Ao nível 4 - após 3 anos no nível 3
- Ao nível 5 - após 6 anos no nível 4

D) Grupo IV

- Ao nível 2 - após 4 anos no nível 1
- Ao nível 3 - após 16 anos no nível 2

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias por mérito**

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo.

Grupo I

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo II

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo III

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo IV

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 1 a 3.

b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2- Os totais globais apurados em cada grupo, para aplica-

ção das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3- As promoções previstas no número 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, 1.º e 2.º ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador, secretário e especialista de instalações técnicas e de segurança, serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria, ao fim de 4 anos de permanência neste nível e desde que registem avaliações positivas de desempenho em pelo menos 2 desses 4 anos.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Comissão de serviço**

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre trabalhador já vinculado à empresa e esta, nos termos dos números 2 a 7 desta cláusula e dentro dos limites previstos na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e de director comercial, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de 6 meses, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6- Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 65.<sup>a</sup> que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

8- O exercício de funções em regime de comissão de serviço, para as funções referidas no número 2, pode ainda ser contratado com trabalhadores que não estavam antes vinculados à empresa, caso em que se aplica o regime legal.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2- Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup> deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Processo individual

1- A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste,

pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1- Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento;

b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;

f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador

b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados - 3 trabalhadores

- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores
- d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados - 5 trabalhadores
- e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores
- f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados - 7 trabalhadores
- g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados - 8 trabalhadores

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3- Por acordo com a empresa, o sindicato podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa do sindicato.

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6- Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da Empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

7- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representan-

tes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Quotização sindical

1- A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia dez do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4- A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5- Os mapas ou suportes magnéticos referidos no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderão conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao sindicato.

6- As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionadas a quaisquer limitações fundamentadas em:

a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários do sindicato;

b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;

c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;

d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;

e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses

que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração**

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2- Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com auto-rização da empresa.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Encerramento definitivo do estabelecimento**

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>

2- Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no número 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação de trabalho**

##### SECÇÃO I

##### **Modo da prestação de trabalho**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Competência da empresa**

1- Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato, para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Regime geral de prestação de trabalho**

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3- O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

4- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100 % do praticado a tempo inteiro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1- É permitida a celebração de contratos a termo nas condições estabelecidas na lei.

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos

### SECÇÃO II

#### **Tempo da prestação de trabalho**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Períodos de funcionamento das unidades de trabalho**

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, salvo acordo em contrário, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos; (v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; (vi) outras áreas

de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressupõem trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia, salvo o disposto no número 3 da cláusula 37.<sup>a</sup> e no número 2 da cláusula 39.<sup>a</sup>

3- Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Controle do horário

1- A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3- O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2- O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup> e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

4- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalha-

dores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup> e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do número 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho normal

1- O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com a antecedência mínima de 10 dias.

3- A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.

4- A não aceitação por parte do trabalhador, da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

5- As alterações ao horário que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho diferenciado

1- O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2- Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de 6 horas consecutivas.

3- Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de 7 a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho por turnos

1- O horário de trabalho por turnos é aquele em que a pres-

tação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala pré-estabelecida.

2- A jornada de trabalho pode ser de 6 horas consecutivas, ou de 7 a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2- Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo I, definida no anexo I, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem entre 22 % a 47 % ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, em função da responsabilidade e da complexidade das funções desempenhadas.

4- 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 e aos feriados previstos neste acordo.

5- O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6- Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois da mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6- O trabalho suplementar previsto na alínea a) do número 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório por trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal**

A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Regime do serviço de limpeza**

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3- Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

SECÇÃO III

**Mobilidade**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador**

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

*a)* Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

*b)* Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

*c)* Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

*d)* Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

*e)* Necessidade comprovada de assistência à família;

*f)* Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2- No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea *a)* do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

*a)* Dentro do município onde está colocado ou onde reside;

*b)* Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;

*c)* Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

*d)* Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

*e)* Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2- Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3- No caso previsto na alínea *d)* do número 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do número 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>, salvo se a empresa provar que a mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Para os efeitos da alínea *e)* do número 1 e do número 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

*a)* Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

*b)* Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

*c)* Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;

*d)* Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5- Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7- Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

*a)* O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

*b)* Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 65.<sup>a</sup> (Despesas com deslocações);

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Cedência temporária de trabalhadores**

1- A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária**

**SECÇÃO I**

**Retribuição**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Definição de retribuição**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;

b) As diuturnidades e anuidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de antiguidade;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.

5- Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios electrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$Rm \times 12 : 52 \times n$

sendo Rm o valor da retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Tabela salarial**

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no número 5.

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3- Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do número 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.<sup>a</sup>

5- Para efeitos da aplicação da alínea b) do número 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10 as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Anuidades**

Até 31 de Dezembro de 2016

1- Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

17 % após um ano

30 % após dois anos

45 % após três anos

65 % após quatro anos

2- O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea b) do número 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3- As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da oitava.

A partir de 1 de janeiro de 2017

1- Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo de serviço efetivo após a sua admissão na empresa, bem como decorrido um ano completo de serviço após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

17 % após um ano

30 % após dois anos

45 % após três anos

65 % após quatro anos

2- O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea b) do número 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3- As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas até ao vencimento da oitava diuturnidade.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3- A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho nocturno**

1- A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Subsídio de trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (3 turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respectivo nível mais diuturnidades.

2- Nos horários de 2 turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3- Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4- O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados**

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados, tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

**Outras prestações de natureza pecuniária**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não

recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, bem como o trabalho prestado em dias de descanso semanal e em dias feriados, confere direito à retribuição prevista na lei.

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 62.<sup>a</sup>

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Despesas com deslocações**

1- Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

a) É pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês

imediatamente anterior;

e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3- As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores legalmente estabelecidos

4- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão, mediante apresentação dos respectivos recibos.

5- Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

6- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

7- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

8- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.<sup>a</sup>, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

9- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo.

10- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

11- Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem dez, vinte e trinta anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2- À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>

4- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repressão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

5- Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior, não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6- Não são consideradas, para os efeitos do número 4, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas no regime de parentalidade previsto na cláusula 120.<sup>a</sup>;

c) As ausências dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador estudante, a partir de 1 de Janeiro de 2000;

d) Casamento;

e) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

f) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

g) Internamento hospitalar ou submissão a intervenção cirúrgica e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento ou à intervenção cirúrgica, directamente relacionados com estas situações e devidamente comprovados;

h) Exercício de funções nos corpos gerentes do sindicato, conselho nacional, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e dslegados sindicais.

7- Quando o trabalhador estiver incurso no número 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no número 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8- O prémio referido no número 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídios a trabalhador estudante

Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio ao nascimento

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo IV.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Subsídio infantil**

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5- No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens. Não havendo lugar a abono de família, o subsídio será pago pela empresa, salvo se idêntico subsídio for pago por outra instituição.

6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Subsídio de estudo**

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea *a*) do número 1 da cláusula 103.<sup>a</sup> e dos números 5 e 6 da cláusula anterior.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Participação nos lucros**

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, SA, de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

SECÇÃO I

**Descanso semanal, feriados e férias**

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Nas situações previstas no número 4 da cláusula 35.<sup>a</sup>, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês, coincidir com algum destes dias.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Feriados e dispensas de trabalho**

1- Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

6- Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período

de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7- Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

8- Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade;

b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço segundo os critérios definidos para a atribuição do prémio de antiguidade.

9- Os dias de licença previstos no número anterior têm de ser gozados no ano em que se vencem, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de Março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituídos por remuneração, nem pagos em caso de cessação do contrato.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2- Têm direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras Ilhas ou no Continente;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3- Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1- No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze 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.

3- O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Interrupção de férias

1- Em caso de doença ou parto, durante o gozo de férias, são as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4- O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais

de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos no número 3 da cláusula 87.<sup>a</sup>

Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

1- Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Mapa de férias

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

## SECÇÃO II

### Faltas

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 87.<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, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação

à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste acordo;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

7- São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5- Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2- Para os trabalhadores que são subscritores da Caixa

Geral de Aposentações, as faltas por doença não envolvem perda de retribuição.

3- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infracção disciplinar grave.

4- No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### SECÇÃO III

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, 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 do trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso

constarão dos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

3- A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4- A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador em regime de faltas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por tempo determinado.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1- Durante a suspensão qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2- A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

## CAPÍTULO VII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3- A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, bianualmente, de rastreio oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da medicina do trabalho.

6- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança nos locais de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5- As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3- Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5- Em caso de incapacidade permanente absoluta para o

trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6- Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7- Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.

9- É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostram com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### SECÇÃO I

#### Formação profissional

##### Cláusula 98.<sup>a</sup>

###### Formação profissional

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3- A realização das acções de formação preencherá, em média, 35 horas anuais por trabalhador.

4- Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5- Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionada

do regime de despesas diferente do previsto na cláusula 65.<sup>a</sup>

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7- Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na web, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

## SECÇÃO II

### Trabalhador estudante

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador estudante

1- Os trabalhadores estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

3- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4- Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5- O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- Os trabalhadores estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2- Os trabalhadores estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Prestação de exames ou provas de avaliação**

1- O trabalhador estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de dez por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Subsídios a trabalhador estudante**

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4- O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes**

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;

b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6- As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

**CAPÍTULO IX**

**Regime disciplinar**

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar**

1- Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o conselho de adminis-

tração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- 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 qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

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

4- A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

7- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1- A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2- Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3- A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2- Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

5- Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7- A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de trinta dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à respectiva associação sindical.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1- O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4- A presunção do número 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;

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

e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos números 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 109.<sup>a</sup>;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos números 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode se reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do número 4 da cláusula 109.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**Indemnização por despedimento ilícito**

1- Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses.

2- Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a 2 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Suspensão do despedimento**

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

CAPÍTULO X

**Segurança social e cuidados de saúde**

Cláusula 117.<sup>a</sup>

**Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência**

1- Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo estatuto da aposentação e pelo estatuto das pensões de sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, número 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no número 6 do citado artigo 39.º

2- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 118.<sup>a</sup>

**Outras prestações de segurança social**

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de segurança social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente

estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

**Assistência médica e cuidados de saúde**

1- A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos serviços sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses serviços.

2- Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 17 de Dezembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, com as alterações que lhe foram e sejam introduzidas pelas partes.

CAPÍTULO XI

**Maternidade e paternidade**

Cláusula 120.<sup>a</sup>

**Regime de parentalidade**

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de proteção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

CAPÍTULO XII

**Empréstimos para habitação**

Cláusula 121.<sup>a</sup>

**Crédito à habitação**

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores no activo, aposentados e reformados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Finalidade dos empréstimos**

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2- Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, na CGD ou noutras institui-

ções de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1 desta cláusula.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Limites gerais do valor do empréstimo**

1- O valor máximo do empréstimo é de 210 409,80 € e não pode ultrapassar 100 % do valor total da habitação.

2- O valor referido no número anterior será aumentado em 50 % no caso de ambos os mutuários, casados ou em união de facto, serem empregados da CGD.

3- O valor constante do número 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**Taxas de juro e outras condições**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2- A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4- As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VI).

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**Regime aplicável aos contratos já celebrados**

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplicar-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;

b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**Extinção do contrato de trabalho**

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2- Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

CAPÍTULO XIII

**Benefícios de natureza diversa**

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2- A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e os outros três pela empresa.

3- Cada parte designará dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deverá estar constituída no período de trinta dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, 1.ª série, de 15 de Janeiro de 2008, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 1.ª série, de 8 de Junho de 2011.

**Declaração da caixa geral de depósitos**

**Trabalhadores com contrato de provimento**

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público

aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, número 2 e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de

Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, número 2 e 9.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto e que se encontrem filiados nos sindicatos outorgantes.

## ANEXO I

### Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A - Directivas	Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14
	B - Técnicas específicas e de enquadramento	Diretor regional	14
		Coordenador de gabinete de empresas	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Subchefe administrativo	8
		Chefe de serviço	12
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de secção	10
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Tecnico grau I	15
		Tecnico grau II	12
		Tecnico grau III	10
		Tecnico grau IV	8
		Técnico assistente	6
		Assistente de direcção	11
		1.º ajudante de notário	12
		2.º ajudante de notário	8
		Programador de informática	8
		Operador de informática	6
	Solicitador	8	
	Secretário	6	
	Especialista de instalações técnicas e de segurança	6	
	Gestor de clientes	6	
	C - Administrativas operativas e comerciais	Assistente/Administrativo	4
D - Saúde e ambiente	Médico	10	
	Enfermeiro	6	
	Fisioterapeuta	6	
	Auxiliar de acção médica	4	
Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2
Grupo IV	G - Auxiliares	Servente	1
		Trabalhador limpeza	1

## ANEXO II

**Descrição de funções**

## Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem atividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

**Área funcional A - Funções directivas**

Agrega as categorias de direção.

Categorias	Descrição
Diretor Diretor adjunto Subdiretor	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades de dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Área funcional B - Funções técnicas, específicas e de enquadramento**

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Categorias	Descrição
Director regional	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e/ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

Coordenador de gabinete de empresas	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subgerente	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Subchefe administrativo	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.
Chefe de serviço; Subchefe de serviço; Chefe de secção; Subchefe de secção; Chefe de sector.	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

Técnico grau I	É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbê-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico grau II	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a Empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico grau III	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
Técnico grau IV	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

Técnico assistente	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as ações e operações inerentes à sua atividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respetiva chefia. Não pode representar a empresa.
Assistente de direcção	É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.
1.º ajudante Notário 2.º ajudante Notário	É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
Programador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.
Operador de informática	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e/ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

Solicitador	É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.
Secretário	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
Especialista de instalações técnicas e de segurança	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.
Gestor de clientes	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

### Área funcional C - Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Categorias	Descrição
Assistente/ Administrativo	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes e na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas cartei-ras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exercem as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

### Área funcional D - Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

Categorias	Descrição
Médico	É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.
Enfermeiro Fisioterapeuta	É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.
Auxiliar de ação médica	É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: Biometrias Campanhas Rastreios Apoio a consultas médicas.

#### Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

### Área funcional E - Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados.
Telefonista	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

#### Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às atividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

### Área funcional F - Apoio geral

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

#### Grupo IV

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

### Área funcional G - Auxiliares

Categorias	Descrição
Servente	É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.
Trabalhador limpeza	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

## ANEXO III

**Tabela salarial**

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	610,50	-	-	-	-
2	705,00	-	-	-	-
3	794,00	-	-	-	-
4	907,00	-	-	-	-
5	1 037,00	1 084,00	-	-	-
6	1 162,50	1 224,00	-	-	-
7	1 229,00	1 290,00	-	-	-
8	1 325,00	1 393,50	-	-	-
9	1 460,00	1 536,00	-	-	-
10	1 590,00	1 671,00	-	-	-
11	1 781,00	1 868,00	-	-	-
12	1 930,00	2 028,00	-	-	-
13	2 103,00	2 206,50	2 318,00	-	-
14	2 314,00	2 431,00	2 548,00	-	-
15	2 528,00	2 650,00	2 787,00	-	-
16	2 742,50	2 878,00	3 024,50	3 173,00	-
17	2 945,00	3 093,00	3 246,50	3 411,00	-
18	3 258,00	3 429,50	3 607,00	3 792,50	4 012,50

## ANEXO IV

**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor
55. <sup>a</sup> número 1 alínea a)	Diuturnidades	50,30
62. <sup>a</sup> número 1	Subsídio de refeição diário	11,10
63. <sup>a</sup> número 1	Abono para falhas (mensal)	147,20
65. <sup>a</sup> número 7	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	148 222,10
68. <sup>a</sup>	Subsídio de apoio ao nascimento	750,00
69. <sup>a</sup> número 1	Subsídio infantil	56,00
70. <sup>a</sup> número 1	Subsídio de estudo 1.º ao 4.º ano de escolaridade 5.º e 6.º ano de escolaridade 7.º ao 9.º ano de escolaridade 10.º ao 12.º ano de escolaridade Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	30,00/trimestre 42,80/trimestre 52,40/trimestre 64,20/trimestre 76,40/trimestre
97. <sup>a</sup> número 9	Indemnização por morte em acidente de trabalho	148 222,10
102. <sup>a</sup> número 3	Subsídio a trabalhador estudante	20,60

## ANEXO V

**Anuidades (cláusula 56.ª)**

Valores das anuidades previstas no número 1 da cláusula 56.ª:

1.ª anuidade	8,60
2.ª anuidade	15,10
3.ª anuidade	22,70
4.ª anuidade	32,70

Valores das anuidades previstas no número 2 da cláusula 56.ª (\*):

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1.ª anuidade	2.ª anuidade	3.ª anuidade	4.ª anuidade
1	95,40	19,00	33,40	50,10	72,40
2	206,70	21,70	38,20	57,30	82,70
3	333,90	24,40	43,00	64,40	93,10
4	477,00	24,40	43,00	64,40	93,10
5	620,10	24,40	43,00	64,40	93,10
6	763,20	24,40	43,00	64,40	93,10
7	906,30	24,40	43,00	64,40	93,10
8	1 049,40	-----	-----	-----	-----

(\*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

## ANEXO VI

**Regulamento do crédito à habitação**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Fins dos empréstimos**

1- Os empréstimos, objecto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria.

2- Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1.

3- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4- Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1, a empresa adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa

de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

*a)* 2/3 do valor do empréstimo ou de 1/3 do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

*b)* 1/3 do valor do terreno ou de 1/9 do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5- Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6- Salvo o disposto no número 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7- O disposto na alínea *e)* do número 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do número 3:

*a)* O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

*b)* O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

## Artigo 2.º

**Novos empréstimos**

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

*a)* Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do precedente número 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3- Nos casos da alínea c) do número 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

#### Artigo 3.º

##### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

#### Artigo 4.º

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1- O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

#### Artigo 5.º

##### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos

anuais do agregado familiar do mutuário.

2- Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3- Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

#### Artigo 6.º

##### Confirmação das declarações

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos de amortização

1- O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2- Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Artigo 8.º

##### Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

#### Artigo 9.º

##### Prazo de utilização em caso de construção

1- A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

#### Artigo 10.º

##### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

a) Em prestações mensais constantes;

b) Em prestações mensais crescentes.

2- As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10, 8, 6 ou 4 por cento para, respectivamente, rendimentos per capita do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo de empresa, devendo o montante de cada prestação

mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3- As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas como máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4- No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da empresa, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculadas sobre o capital em dívida.

5- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

7- A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no número 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 13.º

8- Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 9.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior número 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9- Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

10- A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11- O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela CGD para operações de igual prazo.

#### Artigo 11.º

##### Pagamento antecipado

1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

3- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD, e só por efeitos da alínea b) do número 1 do artigo 2.º

#### Artigo 12.º

##### Hipoteca

1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do número 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

#### Artigo 13.º

##### Seguros

1- O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer um seguro multiriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4- As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, SA está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5- A empresa efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 10.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

#### Artigo 14.º

##### Obrigações de habitar

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3- Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

#### Artigo 15.º

##### Situações especiais

1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2- Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3- A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

#### Artigo 16.º

##### Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do número 3 do artigo 1.º e da alínea *c)* do número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente número 1.

#### Artigo 17.º

##### Extinção do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento colectivo.

2- Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se

justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## CAPÍTULO II

### Do processo

#### Artigo 18.º

##### Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1- Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a)* Identificação actualizada da propriedade;
- b)* Contrato promessa de compra e venda;
- c)* Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d)* Caderneta Predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e)* Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso.

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;

*f)* Licença de habitação.

2- Empréstimos para construção de habitação própria:

- a)* Identificação do terreno;
- b)* Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c)* Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d)* Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e)* Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f)* Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g)* Certificado do loteamento, quando necessário.

3- Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: Serão necessários os elementos constantes das alíneas *a)*, *d)* e *f)* do número 1 e das alíneas *d)* e *e)* do número 2.

A empresa poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea *e)* do número 2, se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

4- Empréstimos para substituição de empréstimo em curso na CGD ou noutra instituição de crédito:

- a)* Os documentos julgados necessários nos números 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) Declaração da Instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5- Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da Conservatória do Registo Predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de 3 anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

#### Artigo 19.º

##### Avaliação, fixação do montante e prazos

1- Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de sessenta dias, a empresa procederá à avaliação da habitação a adquirir ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar ou ampliar, e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2- Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

3- Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

#### Artigo 20.º

##### Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

#### Artigo 21.º

##### Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

#### Artigo 22.º

##### Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 23.º

##### Entrada em vigor

1- O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2- O regime da alínea b) do número 1 do artigo 10.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

#### Artigo 24.º

##### Disposições transitórias

O disposto no número 2 do artigo 13.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

Lisboa, 15 de Abril de 2016.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

*Nuno Maria Pinto de Magalhães Fernandes Thomaz*, (vogal do conselho de administração e vice-presidente da comissão executiva).

*João Nuno de Oliveira Jorge Palma*, (vogal do conselho de administração e da comissão executiva).

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, (presidente da direção).

*António Júlio Borges Gouveia Amaral*, (vice-presidente da direção).

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, (presidente da direção).

*Paulo Jorge Marques Carreira*, (vice-presidente da direção).

Depositado em 30 de maio de 2016, a fl. 192 do livro n.º 11, com o n.º 76/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de adesão entre a EDP - Energias de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE ao acordo coletivo entre as mesmas empresas e a ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações**

Acordo de adesão entre as empresas outorgantes do acordo coletivo de Trabalho do grupo EDP:

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

b) EDP Distribuição - Energia, SA - distribuição de energia elétrica (CAE 35130-R3);

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

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

e) Labellec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA - realização de trabalhos de engenharia, nomeadamente de índole laboratorial (CAE 71120-R3);

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

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

h) EDP Renováveis Portugal, SA - desenvolvimento de projetos, construção e exploração de meios de produção de energia elétrica no setor das energias renováveis alternativas (CAE 35112-R3);

i) EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA - prestação de serviços de gestão, consultoria, administração, exploração e intermediação em diversas áreas (CAE 70220-R3);

j) EDP - Soluções Comerciais, SA - prestação de serviços a empresas em geral, em especial nos setores energéticos, hídrico e de telecomunicações (CAE 82110-R3);

k) EDP - Estudos e Consultoria, SA - gestão e execução de atividades na área da consultoria, recursos humanos, logística, finanças e contabilidade (CAE 78300-R3);

l) EDP Inovação, SA - desenvolvimento de atividades nas áreas de inovação tecnológica, de estudos de engenharia e laboratorial, com incidência no setor energético e ambiental (CAE 71120-R3);

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

n) O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA - operação e manutenção de instalações industriais (CAE 33120-R3);

o) TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoelétricas, SA - prestação de serviços de gestão, operação e manutenção de centrais termoelétricas (CAE 35112-R3);

p) EDP GÁS - SGPS, SA - gestão de participações noutras sociedades como forma indireta de exercício de atividades económicas (CAE 64202-R3);

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

r) PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás SA - distribuição de gás natural, bem como a produção e distribuição de outros gases (CAE 35220-R3);

s) EDP GÁS - Serviço Universal, SA - comercialização de energia, sob a forma de gás natural, em regime de comercia-

lização de último recurso, em conformidade com as licenças de que for titular (CAE 35230-R3);

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

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

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

e o Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre aquelas empresas e a ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2014, atualmente em vigor, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

#### Cláusula 1.ª

O Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE, em representação dos seus associados com vínculo laboral às empresas do grupo EDP, anteriormente designadas, aceita a aplicabilidade do acordo coletivo de trabalho acima identificado, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

#### Cláusula 2.ª

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidas 22 empresas, estimando-se que à data da entrada em vigor do mesmo sejam abrangidos 30 trabalhadores, aplicando-se no território nacional.

#### Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Lisboa, 22 de fevereiro de 2016.

Pela empresa EDP - Energias de Portugal, SA, na qualidade de presidente e administrador:

*António Luís Guerra Nunes Mexia.*

*Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas.*

Pelas empresas:

EDP Distribuição - Energia, SA;  
EDP - Gestão da Produção de Energia, SA;  
Sãvida - Medicina Apoiada, SA;  
Labeltec - Estudos, Desenvolvimento e Atividades Laboratoriais, SA;  
EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA;  
EDP - Imobiliária e Participações, SA;  
EDP Renováveis Portugal, SA;  
EDP Valor - Gestão Integrada de Serviços, SA;  
EDP - Soluções Comerciais, SA;  
EDP - Estudos e Consultoria, SA;  
EDP Inovação, SA;  
EDP Serviço Universal, SA;  
O e M Serviços - Operação e Manutenção Industrial, SA;  
TERGEN - Operação e Manutenção de Centrais Termoeletricas, SA;  
EDP GÁS - SGPS, SA;  
EDP GÁS.COM - Comércio de Gás Natural, SA;

PORTGÁS - Sociedade de Produção e Distribuição de Gás SA;  
EDP GÁS - Serviço Universal, SA;  
EDP Gás GPL - Comércio de Gás de Petróleo Liquefeito, SA;  
SCS - Serviços Complementares de Saúde, SA;  
EDPR PT - Promoção e Operação, SA, na qualidade de mandatários:

*António Luís Guerra Nunes Mexia.*

*Miguel Nuno Simões Nunes Ferreira Setas.*

Pelo Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE:

*António José de Matos Cristóvão, mandatário.*

*Aureliano Moreira Guedes, mandatário.*

Depositado em 1 de junho de 2016, a fl. 193 do livro n.º 11, com o n.º 82/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## 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 Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia no dia 22 de abril de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2013.

#### Artigo 3.º

##### (Âmbito geográfico)

- 1- ...
- 2- ...

3- Nos termos dos números anteriores, é criado para representação e direção do SUP a nível nacional, o cargo de vice-presidente adjunto da direção, para a área sindical, o cargo de vice-presidente adjunto da direção, para a área financeira, o cargo de vice-presidente adjunto da direção, para a área jurídica e o cargo de vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação;

4- Nos termos dos números 1 e 2, do presente artigo, é criado para representação e direção do SUP a nível nacional, o cargo de vice-presidente adjunto da direção;

5- Nos termos dos números 1 e 2, do presente artigo, é criado para representação e direção do SUP a nível nacional, o cargo de vice-presidente adjunto da direção suplente.

#### Artigo 17.º

##### (Deveres dos associados)

- 1- ...
- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...

h) Pagar uma joia de valor igual a doze meses de quotização, para poderem usufruir de proteção jurídica, no âmbito profissional (serviço), se já não forem associados, à pelo menos, três meses;

i) ...

j) Não divulgar, publicitar e insinuar de qualquer forma e publicamente, assuntos internos do SUP, exceto pelas vias internas do sindicato e vias administrativas judiciais.

#### Artigo 24.º

##### (Enumeração)

1- São órgãos do SUP:

- a) ...
- b) A mesa da assembleia-geral (não executivo);
- c) ...
- d) ...
- e) O conselho fiscal (não executivo).

#### Artigo 26.º

##### (Reuniões da assembleia-geral e sua convocação)

- 1- ...
- 2- ...

3- A convocatória da assembleia-geral, deverá ser afixada na sede nacional do SUP e divulgada obrigatoriamente, num jornal diário com cobertura nacional, até três dias antes da realização da mesma e através de circular divulgada pela estrutura sindical.

- 4- ...
- 5- ...

6- De acordo com a lei vigente, não é permitida qualquer procuração de representação na assembleia-geral.

#### Artigo 27.º

##### (Competência da assembleia-geral)

1- É da competência exclusiva da assembleia-geral:

- a) ...
- b) Aprovar, em reunião ordinária, a realizar até 30 de junho, de cada ano civil, o relatório e contas, elaborado pela direção nacional;
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...

- h) ...
- i) ...
- j) ...
- l) ...
- m) ...
- n) ...

Artigo 33.º

**(Competência da mesa da assembleia-geral)**

1- Compete à mesa da assembleia-geral, por delegação da assembleia-geral:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) Instituir, sob proposta da direção nacional do SUP, o fundo de reserva e regulamentar as condições da sua utilização;
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...
- i) ...

Artigo 41.º

**(Natureza e composição)**

1- A direção nacional do SUP, é o órgão máximo executivo do SUP, e é constituída por 109 (cento e nove) elementos efetivos e 7 (sete) elementos suplentes.

2- A direção nacional, é composta da seguinte forma:

- a) ...
- b) ...
- c) Vice-presidente adjunto da direção, para a área sindical;
- d) Vice-presidente adjunto da direção, para a área financeira;
- e) Vice-presidente adjunto da direção, para a área jurídica;
- f) Vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação;
- g) 103 (cento e três) vice-presidentes adjuntos da direção;
- h) 7 (sete) vice-presidentes adjuntos da direção suplentes.

Artigo 42.º

**(Reuniões da direção nacional do SUP)**

- 1- ...
- 2- ...
- 3- A direção nacional, só poderá deliberar, desde que estejam presentes, a maioria dos seus membros.

Artigo 43.º

**(Eleição da direção nacional do SUP)**

- 1- ...
- 2- Sempre que um dirigente, apresente a demissão, compete à direção nacional do SUP, dar conhecimento de tal facto à direção nacional da Polícia de Segurança Pública.
- 3- Todos os elementos da direção nacional, poderão a qualquer momento, ser substituídos por qualquer um dos vice-presidentes adjuntos da direção suplentes eleitos, salvo

o presidente da direção, presidente-adjunto da direção e da presidência, vice-presidente adjunto da direção, para a área sindical, o vice-presidente adjunto da direção, para a área financeira, vice-presidente adjunto da direção, para a área jurídica e o vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação.

Artigo 44.º

**(Competência da direção nacional do SUP)**

1- Compete à direção nacional:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) ...
- i) ...
- j) ...
- k) ...
- l) ...
- m) ...
- n) ...
- o) ...
- p) ...
- q) ...
- r) ...
- s) ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...

5- Nos termos do número 3, do artigo 43.º, dos presentes estatutos, a direção nacional, indica ao presidente da direção, o vice-presidente adjunto da direção, a ser substituído e o substituto, bem como o vice-presidente adjunto da direção, que substitui o vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação, nas suas faltas e impedimentos.

6- A direção nacional, indica ao presidente da direção, o vice-presidente adjunto da direção, responsável pela coordenação, dos comandos regionais, metropolitanos, distritais, estabelecimentos de ensino, unidade especial de polícia e direção nacional.

7- A direção nacional, ratificará todas as decisões tomadas pela direção executiva, em reunião oportuna.

Artigo 46.º

**(Competência do presidente da direção)**

- 1- Compete ao presidente da direção:
  - a) Presidir às reuniões da direção nacional e direção executiva e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos seus membros;
  - b) ...
  - c) Nos termos do número 5, do artigo 44.º, dos presentes estatutos, nomear o vice-presidente adjunto da direção a ser substituído e o seu substituto, bem como o vice-presidente adjunto da direção, que substitui o vice-presidente adjunto

da direção, para a área da comunicação, nas suas faltas e impedimentos;

d) Nos termos do número 6, do artigo 44.º, dos presentes estatutos, nomear, o vice-presidente adjunto da direção, responsável pela coordenação dos respetivos comandos regionais, metropolitanos, distritais, estabelecimentos de ensino, unidade especial de polícia e direção nacional;

e) ...

f) ...

2- Para apoio e assessoria do presidente da direção, é criado o gabinete da presidência, que será dirigido pelo presidente-adjunto da direção e da presidência.

#### Artigo 47.º

##### **(Competência do presidente-adjunto da direção e da presidência)**

1- Compete ao presidente-adjunto da direção e da presidência:

a) ...

b) Dirigir e organizar os serviços administrativos do sindicato e do gabinete da presidência;

c) ...

d) ...

#### Artigo 48.º

##### **(Competência do vice-presidente adjunto da direção, para a área sindical)**

1- Compete ao vice-presidente adjunto da direção, para a área sindical:

a) ...

b) Dirigir sob coordenação do presidente da direção, toda a atividade sindical do SUP;

c) ...

#### Artigo 49.º

##### **(Competência do vice-presidente adjunto da direção, para a área financeira, vice-presidente adjunto da direção, para a área jurídica, vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação e vice-presidentes adjuntos da direção)**

1- Compete ao vice-presidente adjunto da direção, para a área financeira:

a) Substituir o vice-presidente adjunto da direção, para a área sindical, nas suas faltas ou impedimentos;

b) ...

c) ...

2- Compete ao vice-presidente adjunto da direção, para a área jurídica:

a) Substituir o vice-presidente adjunto da direção, para a área financeira, nas suas faltas ou impedimentos;

b) ...

c) ...

3- Compete ao vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação:

a) Substituir o vice-presidente adjunto da direção, para a área jurídica, nas suas faltas ou impedimentos;

b) Dirigir todos os assuntos relacionados com a comunicação do sindicato, nomeadamente a coordenação entre diri-

gentes sindicais, delegados sindicais e associados;

c) Executar, por delegação do presidente da direção, qualquer tarefa inerente ao cargo.

4- O vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação, é substituído nas suas faltas e impedimentos, pelo vice-presidente adjunto da direção, indicado pelo presidente da direção, nos termos da alínea c), do artigo 46.º, dos presentes estatutos.

5- Compete aos vice-presidentes adjuntos da direção:

a) Dirigir todos os assuntos sindicais relacionados com o comando regional, metropolitano, distrital, estabelecimentos de ensino, unidade especial de polícia e direção nacional, onde se encontre colocado, sob coordenação do vice-presidente adjunto da direção, responsável/coordenador em cada comando regional, metropolitano, distrital, estabelecimento de ensino, unidade especial de polícia e direção nacional, nomeado pelo presidente da direção, nos termos da alínea e), número 1, do artigo 46.º, dos presentes estatutos;

b) Executar todas as normas vigentes e diretivas, do presidente-adjunto da direção e da presidência, vice-presidente adjunto da direção, para a área sindical, vice-presidente adjunto da direção, para a área financeira, vice-presidente adjunto da direção, para a área jurídica e vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação;

c) Executar, por delegação do presidente da direção, qualquer tarefa inerente ao cargo.

6- Compete aos vice-presidentes-adjuntos da direção suplentes

a) Substituírem, os vice-presidentes adjuntos da direção efetivos e por indicação do presidente da direção, nos termos da alínea e), número 1, do artigo 46.º, dos presentes estatutos.

#### Artigo 50.º

##### **(Direção executiva)**

1- A direção executiva, exercerá as competências da direção nacional do SUP e substitui para todos os efeitos a direção nacional SUP, entre reuniões da mesma.

2- A direção executiva, é composta por 11 (onze) elementos da direção nacional SUP, a saber:

a) Presidente da direção;

b) Presidente-adjunto da direção e da presidência;

c) Vice-presidente adjunto da direção, para a área sindical;

d) Vice-presidente adjunto da direção, para a área financeira;

e) Vice-presidente adjunto da direção, para a área jurídica;

f) Vice-presidente adjunto da direção, para a área da comunicação;

g) 5 (cinco) vice-presidentes adjuntos da direção, indicados pelo presidente da direção e que mereçam a aprovação por maioria simples, dos restantes membros da direção executiva.

3- A direção executiva, só poderá deliberar, se estiverem presentes, a maioria dos seus membros e dessa deliberação, será dado conhecimento, aos restantes membros da direção executiva, que não estiveram presentes.

Artigo 53.º

**(Conselho disciplinar)**

- 1- ...
- 2- O conselho disciplinar, é composto por três elementos, eleitos em assembleia-geral, por voto direto e secreto, para um mandato de quatro anos, de entre listas nominativas e totalmente independentes das apresentadas para a mesa da assembleia-geral, direção nacional e conselho fiscal.
- 3- O conselho disciplinar, tem a seguinte composição:
  - a) Presidente do conselho disciplinar;
  - b) Vice-presidente do conselho disciplinar;
  - c) Secretário do conselho disciplinar.
- 4- O conselho disciplinar, só poderá deliberar, desde que estejam presentes, a maioria dos seus membros.

Artigo 55.º

**(Conselho fiscal)**

- 1- ...
- 2- O conselho fiscal, é composto por três elementos, eleitos em assembleia-geral, por voto direto e secreto, para um mandato de cinco anos, de entre listas nominativas e totalmente independentes das apresentadas para a mesa da assembleia-geral, direção nacional e conselho disciplinar.
- 3- O conselho fiscal, tem a seguinte composição:
  - a) Presidente do conselho fiscal;
  - b) Vice-presidente do conselho fiscal;
  - c) Secretário do conselho fiscal.
- 4- O conselho fiscal, só poderá deliberar, desde que estejam presentes, a maioria dos seus membros.

Artigo 58.º

**(Eleição dos delegados sindicais)**

- 1- ...
- 2- A data da eleição, será marcada com oito dias de antecedência, pela direção nacional.
- 3- De imediato, abrir-se-á um período de campanha eleitoral, que terminará vinte e quatro horas antes do acto eleitoral e no qual os candidatos deverão esclarecer o eleitorado das grandes linhas da sua atuação futura.
- 4- ...

Artigo 67.º

**(Fundos)**

- 1- O SUP, pode ter o seguinte fundo:
  - a) Fundo de reserva, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.
- 2- ...
- 3- ...

Artigo 68.º

**(Fundo de reserva)**

- 1- A existir, o fundo de reserva, das receitas anuais da quotização, serão retirados 2 % (dois por cento) do seu valor, que será afetado ao fundo de reserva.

Artigo 71.º

**(Condições de elegibilidade)**

- 1- Podem ser eleitos para os órgãos do SUP, os associados, que preenchendo os requisitos fixados no artigo anterior, perçãam, no mínimo, dois meses de inscrição no SUP.

Artigo 72.º

**(Causas da inelegibilidade)**

- 1- Não podem ser eleitos, os associados condenados em pena em curso de execução, os interditos, e os inabilitados judicialmente.
- 2- Salvo em casos de expressa representação sindical, não podem, ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação, os associados que:
  - a) ...
  - b) Nos termos da lei vigente, exerçãam funções incompatíveis com a atividade sindical.
- 3- ...

Registado em 30 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 174 do livro n.º 2.

**Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia no dia 21 de abril de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2015.

Artigo 29.º

**Composição**

- ...
- 3- A direção é composta por:
  - ...
  - h) Um secretário por divisão policial e subunidade operacional da UEP, forças destacadas da UEP do Porto e Faro, nas sedes dos comandos metropolitanos e regionais.
- ...

Registado em 1 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 174 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 22 de abril de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

António Fernando Capinha S. Roque, bilhete de identidade n.º 7195148, EDP - Distribuição Energia, SA.

José Gonçalves Mendes, bilhete de identidade n.º 4071572, EDP - Distribuição Energia, SA.

Elísio Lopes da Cruz, bilhete de identidade n.º 7632412, EDP - Distribuição Energia, SA.

António José dos Santos, bilhete de identidade n.º 6046345, EDP Valor - Gest. Int. Serv.

Isidro Batista Santos, bilhete de identidade n.º 7956645, EDP - Distribuição Energia SA.

Fernando Pedro C. Bernardes, bilhete de identidade n.º 4244018, EDP - Distribuição Energia, SA.

António Augusto Beselga Pais, bilhete de identidade n.º 4307474, EDP - Distribuição Energia, SA.

António Joaquim Coelho Ferreira, bilhete de identidade n.º 8432054, EDP - Distribuição Energia, SA.

José Joaquim Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 6553216, EDP - Distribuição Energia, SA.

Suplentes:

José Júlio Simões Almeida Santos, bilhete de identidade n.º 6523708, EDP - Distribuição Energia, SA.

Alexandre Norte Lopes, bilhete de identidade n.º 4193086, EDP - Distribuição Energia, SA.

Tiago Nuno Faria Monteiro Rodrigues, bilhete de identidade n.º 11564450, EDP - Distribuição Energia, SA.

Helder José da Silva Nunes, bilhete de identidade n.º 08152991, EDP - Distribuição Energia, SA.

### **Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 22 de abril de 2016, para mandato de quatro anos.

Direcção Nacional

Efetivos:

Presidente da direcção, sócio número 0009, Ernesto Peixoto Rodrigues, agente/agente principal, NM/138647, da 5.ª divisão, do COMETLIS;

Presidente-adjunto da direcção e da presidência, sócio número 0013, Luís Filipe dos Santos Pedroso, agente/agente

principal, NM/131198, da divisão de Almada, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direcção, para a área sindical, sócio número 2004, Luís Filipe Duarte Brás, chefe, NM/152001, da divisão de Sintra, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direcção, para a área financeira, sócio número 0579, Nuno Miguel Gonçalves Rodrigues, chefe, NM/147583, da 4.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direcção, para a área jurídica, sócio número 1592, Vanderlea Carla Guerreiro Baia, agente/agente principal, NM/142700, da divisão de Almada, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direcção, para a área da comunicação, sócio número 2324, Maria Eduarda Fernandes Franco, chefe, NM/139081, da divisão de Almada, do CD Setúbal.

DN

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 1652, Luís Filipe Verdasca da Gaga, agente/agente principal, NM/150515, do DAE, da DN;

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 1909, Dário Paulo Alves Gabriel, agente/agente principal, NM/146521, do DAE, da DN;

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 3522, Jorge Alexandre Correia dos Santos, chefe, NM/151502, do DAG, da DN.

EPP

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 2528, António Manuel Martins Lucas, comissário, NM/136966, da EPP;

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 2577, João Carlos Viveiros Sarmento da Silva, chefe, NM/138527, da EPP;

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 0847, Marco Paulo Braga Pereira, agente/agente principal, NM/147299, da EPP.

ISCPSI

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 3547, Ernesto Morais Mesquita, agente/agente principal, NM/137889, do NRE, do ISCPSI.

UEP

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 1120, Paulo Jorge Carvalho Rosado de Sousa, agente principal, NM/144592, do CI, da UEP;

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 1854, Fernando Manuel Conceição Neves, agente/agente principal, NM/137180, do CI, da UEP;

Vice-presidente adjunto da direcção, sócio número 2370,

Pedro Miguel Fernandes Carvalho, chefe, NM/143854, do CI, da UEP;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1396, Luís Miguel Trindade Feiteira, agente/agente principal, NM/146445, do GOC, da UEP;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3002, Paulo Renato da Gama Nunes, agente/agente principal, NM/130965, do CI, da UEP.

#### CR Madeira

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2634, João Arlindo Freitas, agente/agente principal, NM/146381, da divisão do Funchal, do CR Madeira;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2633, Artur Jorge Ponte Vasconcelos, agente/agente principal, NM/151011, da divisão de Machico, do CR Madeira;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2638, Roberto Carlos da Silva Rebelo, agente/agente principal, NM/149594, da divisão do Funchal, do CR Madeira;\*

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3410, Francisco Ferdinando de Jesus Vieira, agente/agente principal, NM/148648, da divisão de Câmara de Lobos, do CR Madeira.

#### CR Açores

Vice-presidente adjunto da Direção, sócio número 2775, Vítor Pereira da Costa, Agente/Agente Principal, NM/150736 da Divisão da Horta, do CR Açores;\*

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 860, Agostinho Roberto Ormonde Romeiro, agente/agente principal, NM/147505, da divisão de segurança aeroportuária, do CR Açores;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3049, Ricardo Meneses Brasil, agente/agente principal, NM/141682, da divisão de segurança aeroportuária, do CR Açores;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2878, Alexandrino Dino Gouveia Fernandes, agente/agente principal, NM/152655, da divisão de Ponta Delgada, do CR Açores;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2986, Martins Pereira da Silva, agente/agente principal, NM/140597, da divisão da Horta, do CR Açores.

#### COMETLIS

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3053, Ivan Manuel Lima Gonçalves, agente/agente principal, NM/154682, da 1.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3423, Bruno Miguel Cândido Rebocho, agente/agente principal, NM/151682, da divisão de trânsito, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2057, Ana da Glória Brás Turiel, agente/agente principal, NM/140560, da 3.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0125, Roberto José Gonçalves Gerós, chefe, NM/144054, da 4.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número

0433, Rui Manuel Soares da Silva, agente/agente principal, NM/141261, da Polícia Municipal, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1067, Nuno Miguel Jesus Almeida, agente/agente principal, NM/148775, da DSI, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2623, Luís Miguel Morais Castelhana, agente/agente principal, NM/141828, da DSA, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0981, João Paulo Rodrigues Ramos, agente/agente principal, NM/138820, da Polícia Municipal, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1972, Duarte Afonso dos Santos Morais, agente/agente principal, NM/151348, da DSI, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1568, Carlos Pereira Gaspar, agente/agente principal, NM/148098, da 1.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0268, Eduardo António Bandinha Mira Lara, agente/agente principal, NM/138194, da DSTP, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2698, Armando José Gonçalves Antunes, agente/agente principal, NM/151695, da divisão de Sintra, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2107, João Duarte Anselmo Borrego, agente/agente principal, NM/145271, do NAG, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3326, Ricardo Miguel Ferreira Loureiro, agente/agente principal, NM/153034, da 5.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3486, Luisa Maria Lopes Rosa, agente/agente principal, NM/151525, da divisão da Amadora, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0567, Fernando José Oliveira Terroto, agente/agente principal, NM/146043, da DSTP, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1916, Artur Augusto Fernandes Lanção, agente/agente principal, NM/133792, da 3.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2235, Hugo Rafael Reixa Baptista, chefe, NM/146752, da DSA, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1556, António Pedro Nunes Tomé, chefe, NM/146014, da 5.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2611, Sofia Manuela de Jesus Pereira, agente/agente principal, NM/153068, da 2.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2282, Ilídio Martins Andrade, agente/agente principal, NM/142801, da 2.ª divisão, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3272, Marco Luís Coelho Ferreira, agente/agente principal, NM/144907, da 2.ª divisão, do COMETLIS.

#### COMETPOR

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2163, Carlos Miguel Silva Monteiro, chefe, NM/145084, da 2.ª di-

visão, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1609, Paulo Fernando Teixeira dos Santos, agente/agente principal, NM/145400, da DSA, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1630, Carlos Manuel do Soito Pereira, chefe, NM/145001, da 1.ª divisão, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1127, José Miguel Dias Pinto Ramos, chefe, NM/148735, da 2.ª divisão, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3403, António Machado Rosa, agente/agente principal, NM/145412, da divisão de Matosinhos, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0728, António Alfredo Cavaleiro Ribeiro, agente/agente principal, NM/141179, da 1.ª divisão, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2239, Paulo Nelson Lima da Conceição, chefe, NM/144310, da divisão de Vila do Conde, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2789, Américo Sérgio Oliveira Soares, chefe, NM/145197, da divisão de Gondomar, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2982, Mário Rui Gomes Pereira, chefe, NM/140280, da divisão de Vila do Conde, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3520, Adérito Francisco Lopes Torres, Agente/agente principal, NM/147023, da divisão de Matosinhos, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3471, António José Ribeiro da Silva, agente/agente principal, NM/143370, da Polícia Municipal, do COMETPOR;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2160, Alexandre Augusto Palavra da Costa, chefe, NM/137328, da DSA, do COMETPOR.

#### CD Aveiro

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2472, Carlos Filipe de Oliveira Marques Nogueira, agente/agente principal, NM/143355, da divisão de Espinho, do CD Aveiro;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0131, João Fernandes Martins Palma, agente/agente principal, NM/143630, da divisão de Aveiro, do CD Aveiro;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3209, José Miguel Clemente Alcaide, agente/agente principal, NM/143204, da divisão de Aveiro, do CD Aveiro.

#### CD Beja

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1830, Idalécio Agostinho Guerreiro Banha, agente/agente principal, NM/142399, da esquadra de Moura, do CD Beja;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1822, Joaquim José Fraústio Direitinho, agente/agente principal, NM/137843, da esquadra de Beja, do CD Beja.

#### CD Braga

Vice-presidente Adjunto da direção, sócio número 2524, Manuel António Fernandes, comissário, NM/131619, do nú-

cleo de logística, do CD Braga;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0193, António Duarte Pereira Andrade, agente/agente principal, NM/144710, da divisão de Guimarães, do CD Braga;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1791, Frederico Mário Marinho Félix, agente/agente principal, NM/145008, da divisão de Guimarães, do CD Braga;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3436, João Paulo Pires Antunes, agente/agente principal, NM/149820, do NSIC, do CD Braga.

#### CD Bragança

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 458, Rui Manuel Dias, agente/agente principal, NM/142645, da EIC, do CD Bragança;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1882, Joaquim Valdemar Cardoso Dias, Agente/agente principal, NM/148403, da esquadra de Mirandela, do CD Bragança.

#### CD Castelo Branco

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2826, Joaquim Maria Caetano Barata, agente/agente principal, NM/138667, da EIFP, do CD Castelo Branco;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2842, José Manuel Lucas Lourinho, agente/agente principal, NM/135692, da EIC, do CD Castelo Branco;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3047, Pedro Miguel Duarte Costa, agente/agente principal, NM/143182, da ET, do CD Castelo Branco.

#### CD Coimbra

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3012, Fernando Manuel Gomes Couceiro, agente/agente principal, NM/138472, do NF, do CD Coimbra;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2133, Rui Carlos Garcia Manso, agente/agente principal, NM/147760, da divisão de Coimbra, do CD Coimbra.

#### CD Évora

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2983, Francisco André Araújo Barreto, chefe, NM/135422, da esquadra de Évora, do CD Évora;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2812, Carlos Manuel Calisto Mendes, agente/agente principal, NM/140883, da EIC, do CD Évora;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2585, Nuno Miguel Russo Assunção, agente/agente principal, NM/148982, da esquadra de Estremoz, do CD Évora.

#### CD Faro

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2475, Francisco José da Silva Bravo, chefe, NM/136415, da divisão de Faro, do CD Faro;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2637, Carlos Alberto de Melo Ferreira, agente/agente principal, NM/136567, da divisão de Portimão, do CD Faro;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2850, Carlos Manuel dos Santos António, NM/136275, da divisão

de Portimão, do CD Faro;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3485, Carlos Miguel Guerreiro Ferreira, agente/agente principal, NM/144936, da divisão de Faro, do CD Faro.

#### CD Guarda

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2548, Fernando Henrique Pires dos Santos, chefe, NM/135956, da esquadra de trânsito, do CD Guarda;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2373, António dos Santos Barroco, agente/agente principal, NM/143620, do NSIC, do CD Guarda;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2395, Duarte Nuno Pinto Monteiro, agente/agente principal, NM/143389, da EIC, do CD Guarda;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2371, José Joaquim Pires, chefe, NM/136426, da esquadra da Guarda, do CD Guarda.

#### CD Leiria

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0892, António Manuel Dias Monteiro Rocha, agente/agente principal, NM/147636, da divisão de Leiria, do CD Leiria;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2805, Sérgio António Dias Martins, agente/agente principal, NM/146451, da divisão das Caldas da Rainha, do CD Leiria.

#### CD Portalegre

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2596, Nuno Manuel Flores Neves, agente/agente principal, NM/146529, da EIFP, do CD Portalegre;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2001, Jacinto João Assude Orelhas, agente/agente principal, NM/148047, da divisão de Elvas, do CD Portalegre.

#### CD Santarém

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1205, Duarte Manuel Câmara Morais, agente/agente principal, NM/140257, do NL, do CD Santarém;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1154, Romão dos Reis Duque Rodrigues, agente/agente principal, NM/135216, do NDD, do CD Santarém.

#### CD Setúbal

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0844, Óscar Manuel Carlos de Brito, agente/agente principal, NM/148289, da divisão de Setúbal, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1765, Artur Lenine dos Santos Madeira, agente/agente principal, NM/149220, da divisão de Setúbal, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1135, Mário Rui Mendes Delgado, agente/agente principal, NM/133966, da divisão de Almada, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0986, Luís Filipe Silva Farinha, agente/agente principal, NM/145946, da divisão do Seixal, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1318,

Bruno Miguel Almeida Soeiro, agente/agente principal, NM/148036, da divisão de Setúbal, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2993, José Luís Custódio Patusca, agente/agente principal, NM/145693, da divisão de Almada, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2590, Fernando Manuel Cardoso Bulhões, agente/agente principal, NM/145375, da divisão de Almada, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1946, Mário José Teixeira Rodrigues Vieira, agente/agente principal, NM/139460, da divisão de Almada, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3275, Maria Emília Gonçalves Martins, agente/agente principal, NM/147192, da divisão de Almada, do CD Setúbal;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1767, Bruno Diogo Nunes Moreira Beirão, agente/agente principal, NM/149978, da divisão de Almada, do CD Setúbal.

#### CD Viana do Castelo

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2978, Júlio Marcelo Afonso, agente/agente principal, NM/144422, da EIFP, do CD Viana do Castelo;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2996, Luís António Moreira de Lima, Agente/agente principal, NM/143745, da esquadra de Ponte de Lima, do CD Viana do Castelo.

#### CD Vila Real

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0353, José Manuel Magalhães Pereira Lima, agente/agente principal, NM/140103, da divisão de Chaves, do CD Vila Real;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2648, Domingos Pereira da Silva, agente/agente principal, NM/137769, do NAE/NSP, do CD Vila Real.

#### CD Viseu

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 1734, Pedro Rafael Lopes de Figueiredo, agente/agente principal, NM/143493, da divisão de Viseu, do CD Viseu.

#### Suplentes:

#### COMETLIS

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2571, Manuel Brazelino Pinto de Campos, agente/agente principal, NM/151002, da DSI, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3619, Rafael de Paiva Ramos, agente/agente principal, NM/152637, da divisão de Sintra, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2778, Fábio Alexandre Anselmo, agente/agente principal, NM/155303, da divisão de Sintra, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3627, Luís Miguel Prazeres Machado, agente/agente principal, NM/153066, da divisão de Sintra, do COMETLIS;

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 3030, Nuno Miguel Lopes Soares Peixoto, agente/agente principal, NM/152931, da DSI, do COMETLIS.

CD Guarda

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 2394, Mário da Silva Gomes, agente/agente principal, NM/135669, da esquadra de trânsito, do CD Guarda.

CD Santarém

Vice-presidente adjunto da direção, sócio número 0130, Feliciano José da Luz Correia, agente/agente principal, NM/144607, da divisão de Tomar, do CD Santarém.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) - Alteração**

Alteração aprovada em 16 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2014.

##### Artigo 24.º

A representação e gerência associativas são confiadas a uma direção composta por um presidente, um vice-presidente e três a cinco vogais, eleitos entre os associados.

##### Artigo 34.º

1- Sem prejuízo do disposto no número 5, a distribuição dos votos por cada associado é feita em função do número de centros de inspeção detidos nos termos do número 2 do artigo 5.º, correspondendo para efeitos de votação o número de votos de cada associado de acordo com aquela regra, ao seguinte factor de multiplicação:

- a) Escalão 1: associado com 1 centro de inspeção: 1 voto;
- b) Escalão 2: associado com 2 a 6 centros de inspeção: 2 votos;
- c) Escalão 3: associado com 7 a 14 centros de inspeção: 3 votos;
- d) Escalão 4: associado com 15 a 30 centros de inspeção: 4 votos;
- e) Escalão 5: associado com 31 ou mais centros de inspeção: 5 votos.

2- Para efeitos de distribuição dos votos realizados de acordo com o número antecedente, sempre que um associado vier a sofrer alterações no número de centros de inspeção detidos, por diminuição, aumento, ou qualquer outra situação ou figura jurídica em direito permitidas, deverá comunicar de imediato esse facto à associação para efeitos de uma eventual nova redistribuição dos votos, competindo à direção organizar e manter atualizado este registo.

3- A cada voto atribuído nos termos do número 1 corresponde uma quota, sendo que, ao valor da quota fixado pela

assembleia geral, serão aplicados os seguintes acréscimos em função do escalão de votos:

- a) Escalão 1: 0 %;
- b) Escalão 2: 25 %;
- c) Escalão 3: 50 %;
- d) Escalão 4: 75 %;
- e) Escalão 5: 100 %.

4- O associado que, nos termos da lei comercial, se encontre numa relação de controlo, domínio ou grupo com outras entidades gestoras, não poderá, e independentemente da quotização a que houver lugar nos termos do número 3, exceder o limite de 5 (cinco) votos por grupo económico de empresas.

5- Aos centros de inspeção detidos por associado que, em função da sua localização geográfica, não se encontrem sujeitos ao regime jurídico previsto para o território de Portugal Continental, aplica-se o escalão 1.

##### Artigo 37.º

1- Compete à direção organizar ou mandar organizar pelos serviços competentes todos os processos destinados à apreciação e julgamento das infrações disciplinares.

2- No que se refere ao cumprimento do Código de Ética, os processos são organizados pela Comissão de Ética, à qual compete propor as sanções a aplicar nos termos do artigo 35.º

3- A Comissão de Ética é constituída por um presidente e dois vogais, designados pela direção, de entre personalidades de reconhecido mérito para o setor, e aprovados pelos órgãos sociais.

4- Compete à Comissão de Ética estabelecer o seu regulamento de funcionamento a aprovar pela direção.

Registado em 30 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 132 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Ana Maria Proença Fonseca Couras.

Vice-presidente - L'Oreal Portugal L.<sup>da</sup>, representada por Dorothee Serzedelo.

Tesoureiro - Unilever Jerónimo Martins L.<sup>da</sup>, representada por Marta Quelhas.

Vogais:

Laverde - Produtos de Cosmética Natural L.<sup>da</sup>, representada por Nicole Carocha.

Colep Portugal - Embalagens e Enchimentos SA, representada por Lucília Rosa Fernandes Tavares.

Beiersdorf Portuguesa L.<sup>da</sup>, representada por João Paulo Brito Simões.

Procter & Gamble Portugal SA, representada por Isabel Castro.

Colgate - Palmolive, Unipessoal L.<sup>da</sup>, representada por Cedric Olibet.

Laboratórios Expascience - Produtos de Higiene L.<sup>da</sup>, representada por Cláudia Sargaço.

Avon Cosméticos L.<sup>da</sup>, representada por Fernanda Medina.

Oriflame Cosméticos L.<sup>da</sup>, representado por Rui Matias da Silva.

Luso Helvética SA, representada por Jean-Philippe Sauthier.

Socosmet - Sociedade de Cosmética L.<sup>da</sup>, representada por Joana Shirley.

### **Associação Comercial de Pombal - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de janeiro de 2016, para mandato de dois anos.

Presidente- Motagest, L.<sup>da</sup>, representada por Horácio da Mota Areia.

Vice-presidente - Insígnio, L.<sup>da</sup>, representada por João Carlos Santos.

Tesoureiro - Lusoqual, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Delfim R. Lopes.

Secretário - Seguros Salgueiro, L.<sup>da</sup>, representada por Edna Salgueiro.

Vogal - Ebam, L.<sup>da</sup>, representada por Énio Bruno Mota.

### **APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de maio de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - KLC - Indústria de Transformação de Matérias Plástica, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Miguel Roldão Colaço, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08116341.

Vice-presidente - PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA.

Executivo, representada por Gonçalo Pereira Tomé, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11064886.

Vice-presidente - PLASTIMAR - Indústria de Matérias Plásticas, SA.

Tesoureiro, representada por Carlos Elias dos Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10098123.

Vice-presidente - CARFI - Fabrica de Plásticos e Moldes, SA.

Automoveis e Peças Técnicas, representada por Guida Figueiredo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10623173.

Vice-presidente - Logoplaste Portugal, L.<sup>da</sup>

Embalagem, representada por Carlos Vicente do Souto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10186979.

Vice-presidente - FERSIL - Freitas & Silva, SA.

Tubos e Perfis, representada por Jorge Vicente de Sousa, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09211034 7 ZZ3.

Vice-presidente - SIRPLASTE - Sociedade Ind. de Recuperados de Plástico, SA.

Reciclagem, representada por Ricardo Jorge M. Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10368823 4ZX4.

Vice-presidente - Sacos 88 - Sociedade de Plásticos, L.<sup>da</sup>

Filme e Folha, representada por Amaro Reis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11506315.

Vice-presidente - NOVAGI, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Equipamentos e Auxiliares, representada por Nuno Machado Nieto Guimarães, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10960329.

Vice-presidente - REPSOL POLIMEROS, SA

Produção Materias Primas, representada por Antonio Alves Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7 163667.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **Entrepósito Lisboa - Comércio de Viaturas, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão dos trabalhadores da Entrepósito de Lisboa - Comércio de Viaturas, SA, eleitos em 5 de maio de 2016, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Moisés Castanheira Dias	7007459
Nuno Manuel Camelo Canteiro	10826593
Fernando José Rodrigues Gomes	5033341

Suplentes:

Nome	BI/CC
António José Catela Arez	07301260
Fernando Gabriel Asencio Lapa Jorge	09981804

Registado em 1 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 16, do livro n.º 2.

### **Continental - Indústria Têxtil do Ave, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 2 e 3 de maio de 2016, para mandato de quatro anos.

Manuel Francisco Ferreira Dias.  
Dinis Soares Pereira.  
Manuel Joaquim Mendes Carneiro.

Registado em 1 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl.16 do livro n.º 2.

### **FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 3 de maio de 2016, para mandato de três anos.

BI/CC

Mário Jorge de Almeida e Cruz Oliveira	06263347
Artur Manuel Ribeiro Ferro	07214893
João Vitor de Oliveira Caratão	06262439
Paulo José Pereira da Silva	06865443
Mário Gaspar Valério	06253964

Registado em 1 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 16 do livro n.º 2.

### **Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 11 de maio de 2016, para o mandato de dois anos.

Pedro Nuno Alves da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10802332.

Joaquim Manuel de Jesus Luis, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10351816.

Carlos Manuel Teixeira Alves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11461338.

César Augusto Cardosos Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10803571.

Isaque Manuel Fonseca Palmas, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10928396.

Filipe Ernesto de Sousa da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10575131.

Manuel Silvino Moreira da Rocha, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08629561.

Carlos Manuel de Oliveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07850675.

Leonel Lopes Roxo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10337530.

Abílio António Ferreira da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09469346.

Carla de Jesus Figueiredo Carrola, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09530537.

Registado em 1 de junho de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 16 do livro n.º 2.